

YHDENVERTAISUUS- JA
TASA-ARVOSUUNNITELMA
2017-2018



PORI

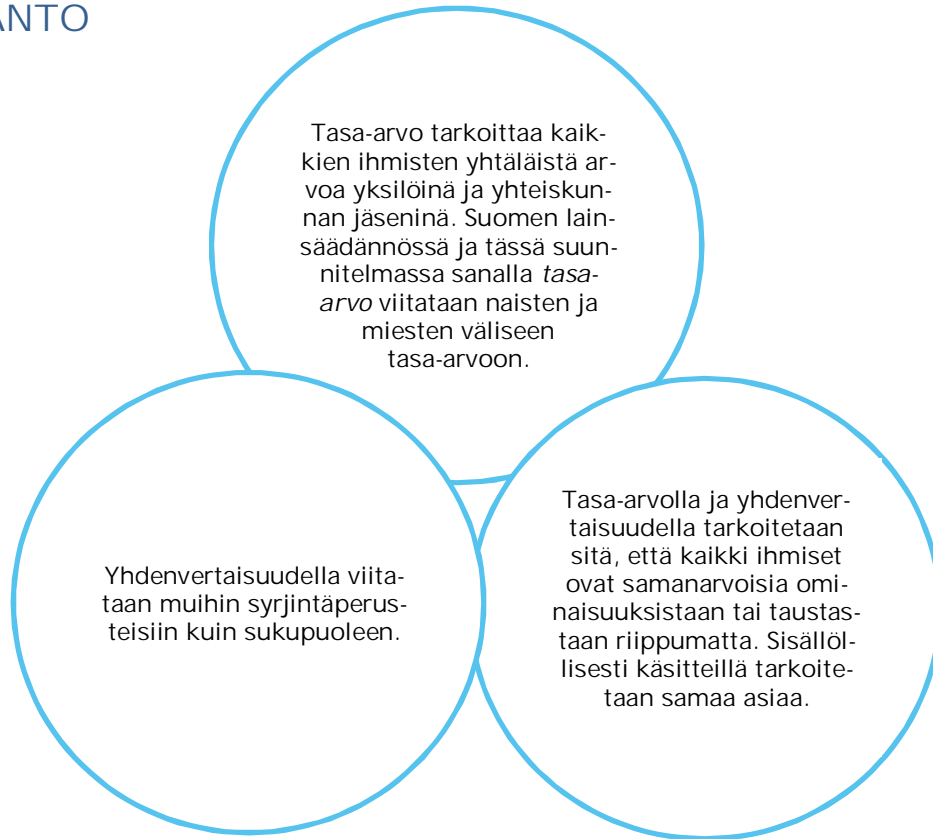
Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	YHDENVERTAISUUTEEN JA TASA-ARVOON LIITTYVÄT KÄSITTEET	2
3	LAINSÄÄDÄNTÖ JA SEN MERKITYS KUNNAN KANNALTA	5
	3.1 Yhdenvertaisuuslaki	5
	3.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta	6
	3.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua koskevat määräykset	7
4	EDELLISEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN	7
5	TOIMINNALLISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN	8
6	HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN	8
7	YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TIEDOTTAMINEN, TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI	8
	LÄHTEET	11

Liiteosa

1	PALVELUIDEN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON NYKYTILA	12
	1.1 Tilastotietoa väestöstä	12
	1.2 Palvelujen tuottajien/järjestäjien näkemykset palvelujen yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta	13
	1.3 Palveluja käyttäviä edustavien järjestöjen näkemykset palvelujen yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta	17
	1.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kaupungin ohjelma- ja suunnitelma-asiakirjoissa	19
2	HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON NYKYTILA	22
	2.1 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin	22
	2.2 Palkkakartoitus	24
	2.3 Henkilöstön kokemus yhdenvertaisuus ja tasa-arvo vuonna 2016	25
	2.3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen toteutuminen	26
	2.3.2 Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen	27
	2.3.3 Syrjintä työyhteisössä	29
	2.3.4 Seksuaalinen häirintä	30
	2.3.5 Yleinen epäasiallinen kielenkäyttö	30
	2.3.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet henkilöstön näkemyksen mukaan	31
	LÄHTEET	32

1 JOHDANTO



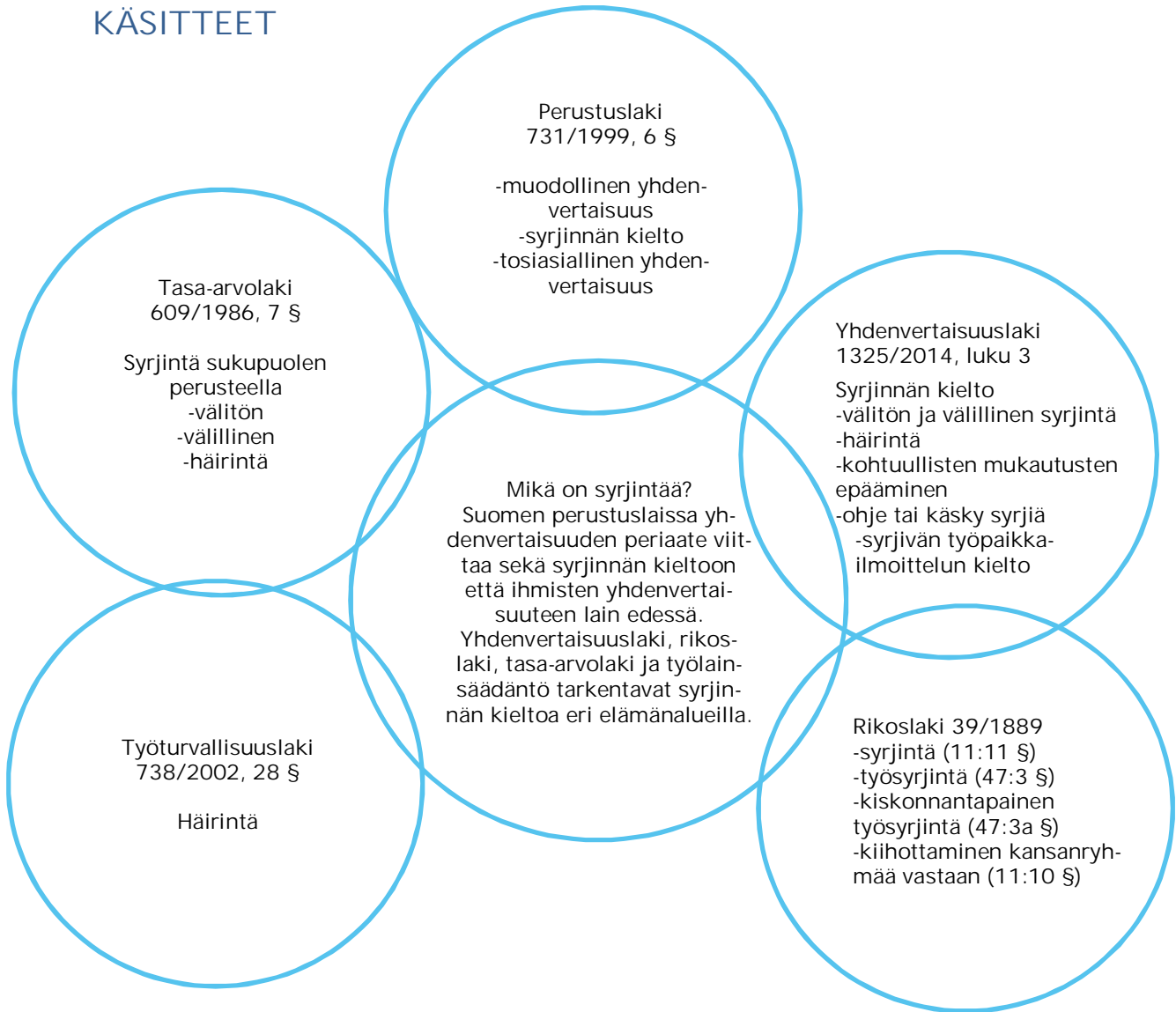
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Lainsäädännössä ja yleisessä kielenkäytössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuuskäsitettä käytetään viitattaessa muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin. Sisällöllisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan käyttää synonyymeinä ja ne molemmat viittaavat siihen, että kaikki ihmiset ovat toisiinsa verrattuna samanarvoisia ominaisuuksistaan tai taustastaan riippumatta.

Lainsäädännön uudistumisen ja työelämää koskevien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemojen ajankohtaisuuden takia Porin kaupunki on laatinut uuden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelman laadinta pohjautuu uuteen yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolain osittaisuudistukseen (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014 sekä laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Lakiuudistuksen keskeisenä tavoitteena on ollut uudistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö sellaisella tavalla, joka täyttää aikaisempaa paremmin perustuslain sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset.

Suunnitelmaan valitut kehittämisteemat perustuvat pääsääntöisesti Porin kaupungin hallintokunnille ja liikelaitoksille, keskeisille yhteistyöjärjestöille ja -toimijoille sekä henkilöstölle vuonna 2016 lähetettyjen kyselyjen tuloksiin ja kaupungin ohjelma- ja suunnitelmasiakirjojen analyysiin.

2 YHDENVERTAISUUTEEN JA TASA-ARVOON LIITTYVÄT KÄSITTEET



Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on Suomen perustuslaissa turvattu perusoikeus. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuudella viitataan lainsäädännössä muihin syrjintäperusteisiin kuin sukupuoleen. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuus tulee sukupuolten välisen tasa-arvon lailla ottaa huomioon kunnan henkilöstöpolitiikassa, palveluissa ja muissa toiminnoissa.

Muodollinen yhdenvertaisuus ilmenee jo perustuslaista, joka kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu on tärkeä hallinnon oikeusperiaate. Hallintolain mukaan viranomaisen toimien tulee olla puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Myös työsopimuslaissa veloitetaan työnantaja kohtelemaan kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti.

Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista, sillä samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Tämä puolestaan johtuu ihmisten erilaisista lähtökohdista ja mahdollisuuksista. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää välilliseen syrjintään puuttumista.

Tasa-arvo

Henkilöstöpoliittisella tasa-arvolla tarkoitetaan organisaation oman henkilöstön tasa-arvotilannetta. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon osa-alueita ovat esimerkiksi henkilöstön sukupuolijakauma, palkkaerot ja urakehitys. Tavoitteena on tasa-arvoinen työpaikka. Tasa-arvolaki sääntelee sukupuolten tasa-arvoa.

Toiminnallinen tasa-arvo on organisaatioiden toiminnoissa ja palveluissa toteutuvaa tasa-arvoa eli palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa. Toiminnallisen tasa-arvon kohderyhmä ovat organisaatioiden palvelujen käyttäjät – kunnassa kuntalaiset. Kunnan velvoite edistää toiminnallista tasa-arvoa perustuu tasa-arvolain 4§:n viranomaisen velvollisuuteen edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.

Syrjintäperusteet

Yhdenvertaisuuslaissa kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus ja seksuaalinen suuntautuminen. Näiden lisäksi kiellettyä on syrjiä muun henkilön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on myös kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Sukupuoleen perustuva syrjintä ja syrjintä raskauden ja synnytyksen perusteella on kielletty tasa-arvo-laissa.

Syrjintä

Syrjintää ovat välitön ja välillinen syrjintä, välitön ja välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä, häirintä, seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Välitön syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Välitöntä syrjintää on esimerkiksi, jos epilepsiaa sairastava työnhakija ei saa työpaikkaa, vaikka hän olisi siihen pätevin hakija eikä sairaudesta aiheudu kyseisessä työssä haittaa. Välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää on mm. työntekijän asettaminen eri asemaan raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä.

Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö joutuu erityisen epäedulliseen asemaan muihin nähden näennäisesti puolueettoman säännöksen, perusteen tai käytännön vuoksi ilman, että toiminnalle on olemassa hyväksyttävä tavoite. Tasa-arvolaisella välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan lisäksi sitä, että joku asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. Välillistä syrjintää on esimerkiksi tilanne, jossa työtehtävän hoitamisen kannalta epäoleelliset kielitaitovaatimukset estävät välillisesti maahanmuuttajien työllistymisen.

Häirintää on henkilön ihmisarvoa tarkoituksettisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, mikäli se liittyy yllämainittuihin kiellettyihin syrjintäperusteisiin. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä, mikäli työnantaja häirinnästä tiedon saatuaan laiminlyö toimiaan häirinnän poistamiseksi. Seksuaalilla häirinnällä tarkoitetaan mm. sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä puolestaan tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla loukataan henkilön koskemattomuutta.

Kohtuullisten mukautusten epääminen voidaan katsoa syrjinnäksi. Viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden ja palvelujen tuottajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa, saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita sekä suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Ohje tai käsky voi olla syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite. Ohjeen, käskyn tai velvoitteen antajalla pitää olla toimivalta tai asema antaa ohjeen tai käskyn saajaa velvoittavia määräyksiä. Kysymys voi olla syrjinnästä, vaikka määräyksen saanut ei noudata annettua ohjetta tai määräystä. Valvontaviranomainen voi puuttua syrjiviin ohjeisiin, vaikka niitä ei ole noudatettu.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö tarkoittaa sitä, että työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja.

Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa sellaista oikeasuhtaista erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Se ei ole syrjintää.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen tarkoittaa sitä, että kaikkia ihmisiin kohdistuvia päätöksiä ja toimenpiteitä arvioidaan sekä naisten että miesten kannalta. Kyse on hyvän hallinnon periaatteesta. Valtavirtaistamisen perustana käytetään usein Euroopan neuvoston määritelmää, jossa valtavirtaistaminen tarkoittaa poliittisten ja hallintoprosessien uudelleen organisoimista, parantamista, kehittämistä ja arviointia niin, että pyrkimys sukupuolten tasa-arvoon sisällytetään kaikkeen politiikkaan ja hallintotoimiin, kaikilla tasoilla ja kaikissa vaiheissa niiden toimijoiden toimesta, jotka normaalisti kyseisiä toimintoja harjoittavat. Valtavirtaistamalla pyritään edistämään toiminnallista tasa-arvoa.

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus)

Sukupuolivaikutusten arviointi on valtavirtaistamisen menetelmä. Sukupuolivaikutusten arviointia käytetään silloin, kun tarkastellaan jonkin toimenpiteen vaikutuksia naisten ja miesten asemaan, resursseihin ja intresseihin. Sukupuolivaikutusten arviointi tulee tehdä heti hankkeen alkuvaiheessa, koska vain etukäteen

tehdyllä arvioinnilla voi olla vaikutuksia suunnitellun toimenpiteen, kuten uuden palvelun, sisältöön. Sukupuolineutraaleilta vaikuttavat päätökset saattavat vaikuttaa miehiin ja naisiin eri tavoin, eriarvoisuutta vahvistaen, vaikka tällaisia vaikutuksia ei olisi suunniteltu. Toimenpiteiden tai esitysten sukupuolivaikutukset ovat vain harvoin suoria ja välittömiä, kuten esimerkiksi kiintiösäädöksissä. Sukupuolivaikutusten arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten poistamiseksi ja estämiseksi. Sukupuolivaikutusten arviointi on osa ihmisiin kohdistuvien vaikutusten ennakkoarviointia (IVA).

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja

Euroopan kuntajärjestöt ovat yhteistyössä laatineet Eurooppalaisen peruskirjan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa. Peruskirja kattaa tärkeät periaatteet, joilla kunnat ja aluehallinnot voivat edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Siinä määritellään tasa-arvoa vahvistavia periaatteita ja toimia seuraavilta osa-alueilta: demokraattinen edustus ja osallistuminen, palvelujen tarjonta, väkivallan ehkäisy, taloudellinen toiminta sekä kestävä yhdyskuntakehitys. Periaatteisiin sisältyy myös sukupuolirooleihin liittyvien stereotyyppien tunnistaminen ja poistaminen. Peruskirjan allekirjoittaminen edellyttää toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimista.

Monimuotoisuus

Monimuotoisuus tarkoittaa asiakkaiden tai työntekijöiden erilaisia kokemuksia, ominaisuuksia tai näkemyksiä (esimerkiksi ikä, sukupuoli, elämäntarinat ja kokemukset).

Monimuotoinen työyhteisö tarkoittaa sitä, että työpaikalla on eri-ikäisiä, eri sukupuolia, eri kulttuuri- ja vakaumuksellisia taustoja edustavia työntekijöitä ja muuta monipuolisuutta kuten esimerkiksi koulutustaustan, elämäkokemuksen ja elämäntilanteen mukaan.

Monimuotoisuuden johtamista tarvitaan työntekijöiden vahvuuksien ja osaamisen hyödyntämiseen. Sen yksi muoto on ikäjohtaminen.

Vähemmistö

Tässä suunnitelmassa vähemmistöllä tarkoitetaan ryhmiä, jotka jonkin ominaisuutensa ja lukumääränsä osalta eivät kuulu määräävässä asemassa olevaan valtaväestöön.

Tässä esimerkiksi vammaiset, lapset ja nuoret, vanhukset, maahanmuuttajat, etniset ja kansalliset vähemmistöt, seksuaalivähemmistöt (ei-heterot), sukupuolivähemmistöt (ei selkeästi nainen tai mies), vakaumukselliset ja uskonnolliset vähemmistöt, vähemmistökieliset, syrjäytyneet, pienituloiset ja muut, joilla jokin henkilöön liittyvä syy, joka erottaa määräävässä asemassa olevasta valtaväestöstä

Tässä laajennettu YK:n käyttämästä vähemmistökäsitteestä, joka määritelty lukumäärältään muuta väestöä pienemmäksi ryhmäksi, joka ei kuulu määräävään asemaan ja jonka jäsenet ovat ko. maan kansalaisia, joilla on etnisiä, uskonnollisia tai kielellisiä ominaisuuksia, jotka eroavat muusta väestöstä. Ryhmän jäsenillä on myös edes vähäisessä määrin yhteistä kulttuuria, perinteitä, uskontoa tai kieltä.

3 LAINSÄÄDÄNTÖ JA SEN MERKITYS KUNNAN KANNALTA

3.1 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa.

Sen ulkopuolelle jäävät ainoastaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta sekä uskonnonharjoitus. Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kunnan kaikkeen toimintaan mukaan lukien asiakaspalvelu. Lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä koskee kuntia viranomaisina, palvelun tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Työnantajalla laissa tarkoitetaan myös työnantajaa, joka käyttää työnjohto- ja valvontaoikeutta vuokratyöntekijöitä, työharjoittelijoita tai työkokeilijoita kohtaan. Edistämisvelvollisuus kattaa myös kuntayhtymien toiminnan.

Viranomaisilla ja työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi (yhdenvertaisuussuunnitelma). Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä omanaan tai yhdessä muun suunnittelun, erityisesti tasa-arvosuunnittelun kanssa. Suunnitelman lähtökohtana on arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja arvioissa havaitut kehittämiskohteet. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen, joten siksi työnantajan on huolehdittava siitä, että erilaiset palvelussuhteen elinkaareen liittyvät prosessit ovat syrjimättömiä. Syrjintäkielto lähtee siis jo työpaikkailmoittelusta, jossa ei saa oikeudettomasti edellyttää mitään syrjintäperusteina lueteltuihin asioihin liittyvää. Edistämistoimenpiteitä ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai sen edustajien kanssa. Uudet yhdenvertaisuuden edistämistä koskevat säännökset täydentävät palvelusuhdelainsäädännössä säädettyä työnantajan

Yhdenvertaisuuslaki
1325/2014 (1 §):
lain tarkoituksena
edistää yhdenvertaisuutta ja
ehkäistä syrjintää sekä te-
hostaa syrjinnän kohteeksi
joutuneen oikeusturvaa

Laki naisten ja miesten välisestä
tasa-arvosta 609/1986 (1 §) ja laki naisten
ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun
lain muuttamisesta 1329/2014 (1 §):

lain tarkoituksena
- estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja
edistää naisten ja miesten välistä tasa-ar-
voa sekä tässä tarkoituksessa parantaa
naisten asemaa erityisesti työelämässä
- estää sukupuoli-identiteettiin tai suku-
puolen ilmaisuun perustuva syrjintä

tajan velvollisuutta kohdella työntekijöitä tasa-puolisesti. Sen lisäksi velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta täydentää työsopimuslaissa säädettyä työnantajan yleisvelvoitetta, jonka mukaan työnantajan on mm. huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään ja työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän yhdenvertaisuussuunnitelma on oppilaitoskohtainen ja siinä tulee huomioida oppilaitoksen yksilölliset tarpeet ja olosuhteet. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluksi edistämistoimenpiteistä.

Em. toimijoiden on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia huomioon ottaen toimintaympäristö, voimavarat sekä muut olosuhteet.

Tilanteissa, joissa on kysymys sekä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä että myös yhdenvertaisuuslaissa kielletystä syrjinnästä sovelletaan sekä yhdenvertaisuuslakia että tasa-arvolakia. Tällaisesta moniperusteisesta syrjinnästä saattaa olla kyse esimerkiksi tilanteissa, jossa henkilöä kohdellaan eri tavalla ilman hyväksyttävää syytä sekä hänen sukupuolensa että ikänsä perusteella. Rangaistus syrjinnästä, työsyrynnästä ja kiskonnan tapaisesta työsyrynnästä säädetään rikoslaissa.

3.2 Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi lain tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvolaki koskee kunnan koko toimintaa eli hallintoa ja päätöksentekoa, kuntalaisia ja heidän palvelujaan sekä kuntaa työnantajana. Keskeisimmät kuntaa koskevat tasa-arvolain säädökset syrjintäsäädösten lisäksi ovat viranomaisen velvollisuus edistää

tasa-arvoa, sukupuolikiintiöt julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa, tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat, työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa ja henkilöstön tasa-arvosuunnitelmat sekä tasa-arvo tavaroiden ja palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan **viranomaisen** tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Viranomaisen on luotava ja vakiinnutettava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanosta säädetään laissa (4a§) seuraavasti: kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Myös hallintoneuvostossa, johtokunnassa tai muussa luottamushenkilöistä koostuvassa johto- tai hallintoelimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä johdu muuta.

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla, naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä siitä, että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista (5§). Tasa-arvon edistämismuutokset koskee siis myös perusopetuksen piirissä olevien alaikäisten lasten koulutus- ja kasvatus-toimintaa. Koulutuksessa ja opetuksessa edistetään tasa-arvoa ottaen huomioon lasten ikä ja kehitys (5§). Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain oppilaitoskohtaisesti laaditaan tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden/opiskelijoiden kanssa. Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia myös enintään kolmeksi vuodeksi kerralla. Suunnitelma voi olla osana opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa (5a§). Tasa-arvosuunnitelma laaditaan oppilaitoskohtaisesti, joten koulutuksen järjestäjän tasolla tai esimerkiksi kunnassa laadittu yleisempi tasa-arvosuunnitelma ei ole riittävä.

Työnantajana kunnan tulee ottaa tasa-arvo huomioon sekä rekrytoitaessa uusia työntekijöitä että työsuhteen aikana. Työntekijöiden tasa-arvoisesta palkkauksesta ja etenemismahdollisuuksista on huolehdittava. Kunnan työnantajana tulee myös torjua kaikki seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä, kuten myös muu syrjintä työpaikoilla.

Työnantajan tulee

- 1) toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä. (Tasa-arvolaki 6 §.)

3.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua koskevat määräykset

Sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvolaki edellyttävät kaikkia säännöllisesti vähintään 30 henkilöä työllistäviä työpaikkoja ko. suunnitelmien laadintaan. Laki ei anna määrämuotoista ohjetta yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen, mutta lähtökohtana voidaan pitää arviota yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja arviossa havaittuja kehittämiskohteita. Suunnitelman sisältö ja laajuus määräytyvät tehdyn arvion, kunnan voimavarojen sekä toimintaympäristön pohjalta. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erikseen tai yhdessä muun suunnittelun, erityisesti tasa-arvosuunnittelun kanssa. Yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Tärkeää suunnittelussa ja toteutuksessa on, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ovat osa toimintaa, päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta sekä seuranta- ja arviointia.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisesta on annettu tarkat ohjeet ja se on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelma on lain mukaan laadittava vähintään joka toinen vuosi. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, mikäli suunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. (Tasa-arvolaki 6a §)

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, että saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja (Tasa-arvolaki 6b §).

4 EDELLISEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN TOTEUTUMINEN

Porin kaupungin edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli tehty vuosiksi 2006–2008 ja suunnitelman toteuttamisohjelma päivitettiin vuonna 2011. Edellisen suunnitelman toteutumista ei tässä suunnitelmassa ole ollut mahdollista enää arvioida. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat on organisaatiossa otettu kuitenkin ajantasaisesti huomioon palveluja suunniteltaessa ja toteutettaessa sekä henkilöstöpoliittisesta näkökulmasta. Arviointia on suoritettu myös vuoden 2016 aikana kaupungin hallintokunnille ja liikelaitoksille, yhteistyöjärjestöille sekä henkilöstölle tehtyjen kyselyjen muodossa. Kyselyistä saadut tulokset on esitetty tämän suunnitelman liiteosassa.

5 TOIMINNALLISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

Toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Porin kaupungin organisaatiossa suunnitelmakaudella seuraavien pääteemojen, tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla (Taulukko, s.9). Toimenpiteiden toteutuksen seurannassa ja arvioinnissa käytetään Porin kaupungin hyvinvointiohjelman ja hyvinvointikerhomuksen mittareita soveltuvin osin.

6 HENKILÖSTÖPOLIITTISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Porin kaupungin organisaatiossa suunnitelmakaudella seuraavien pääteemojen, tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla (Taulukko, s.10). Toimenpiteiden toteutuksen seurannassa ja arvioinnissa käytetään Porin kaupungin henkilöstöraporttia ja henkilöstökyselyjä soveltuvin osin.

7 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TIEDOTTAMINEN, TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta sekä –suunnitelmasta tiedottaminen palvelujen käyttäjille ja henkilöstölle on tärkeää. Viestintä huolehditaan yhteistyössä konsernihallinnon viestintäyksikön kanssa ja suunnitelma sijoitetaan kaupungin Internet-sivuille sekä Patarumpuun henkilöstön käyttöön.

Suunnitelman toteutumista arvioidaan vuosittain edellä esitettyjen mittareiden avulla ja asetetaan tarvittaessa uudet kehittämiskohdetekot sekä muokataan käytettäviä toimenpiteitä. Seurannan avulla valvotaan suunnitelman toteutumista ja pidetään se ajan tasalla suhteessa todelliseen tilanteeseen.

Suunnitelman seuranta ja päivittäminen tehdään yhteistyössä konsernihallinnon toimialalla ja yhteistyössä asetetun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän kanssa.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella

TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI
Palvelujen yhdenvertaisuus	Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille ja palvelujen käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan	Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo otetaan huomioon toimialojen palveluohjelmissa ja palvelujen kehittämisessä	Kaikki toimialat	Asiakaspalautteet	Vuosittain palveluohjelmien raportoinnin yhteydessä
Viestintä	Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asukkaat sekä huomioi vähemmistöjen kannalta oleellisia asioita	Tiedottaminen on selkokielistä ja ottaa huomioon myös ei-sähköiset viestintäkeinot	Konsernihallinnon viestintä Kaikki toimialat	Asiakaspalautteet	Jatkuvaa
Saavutettavuus ja esteettömyys	Toimitilat ja asiakaspalveluvälineet ovat esteettömiä ja helposti saavutettavissa	Saavutettavuus ja esteettömyys huomioidaan palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä Hyödynnetään saavutettavuussuunnitelmia	Kaikki toimialat	Asiakaspalautteet Saavutettavuussuunnitelmien toteutuminen	Jatkuvaa

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen suunnitelmakaudella

TEEMA	TAVOITE	TOIMENPITEET	VASTUUTAHO	TOTEUTUMISEN MITTARI	ARVIOINTI
Henkilöstön kokemus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen	Työsyke-tutkimus joka toinen vuosi Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely joka toinen vuosi → Korjaavat toimenpiteet kyselyiden perusteella	HR-yksikkö	Kyselyjen tulosten kehitys verrattuna aikaisempien kyselyjen tuloksiin	Vuosittain → Raportointi henkilöstöraportissa
	Tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkkaus	Tehtävien vaativuuden arvioinnin (TVA) ajantasaisuus TVA:n mukainen palkkaus käytössä	HR-yksikkö Esimiehet	Palkkakartoitus vuosittain	Vuosittain/jatkuvaa Jatkuvaa
	Oikeudenmukainen koulutukseen osallistumisen mahdollistaminen	Vuosittaiset kehityskeskustelut Vuosittaiset koulutussuunnitelmat	Esimiehet Kaikki toimialat	Eriasteiseen esimies-/johtamiskoulutukseen osallistuneiden määrä ja työtehtävät Eri koulutuksiin osallistuneiden määrät ja työtehtävät	Jatkuvaa/Vuosittain → Raportointi henkilöstöraportissa
	Oikeudenmukaisen johtamiskulttuurin toteutuminen	Esimiesten kouluttaminen yhdenvertaisten ja tasapuolisten toimenpiteiden käyttöön johtamisessa	HR-yksikkö/ Kesäyliopisto	Koulutukseen osallistuneiden esimiesten määrä Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	Vuosittain
	Nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja syrjintään	Ohjeiden päivitys → Ohjeiden noudattaminen	HR-yksikkö Kaikki toimialat	Em. kyselyjen tulokset (positiivinen suuntaus)	Vuosittain
Sukupuolten tasa-arvo	Tasavertaiset urakehitysmahdollisuudet	Tiedon keruu sukupuolittain ammattiryhmittäin työtehtävistä ja esimies-/johtoasemista Mahdollisten urasteiden tunnistaminen ja poistaminen	HR-yksikkö	Sisäisten ja ulkoisten rekrytointien määrät sukupuolittain → Henkilöstön hakeutuminen erilaisiin tehtäviin, mm. esimies- ja johtotehtäviin	Vuosittain → Raportointi henkilöstöraportissa
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	Eri-ikäisten työssä jaksaminen ja työssä pysyminen (pienien lasten vanhemmat ja ikääntyvät työntekijät)	Työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt käytössä Työkyvyn aktiivinen tuki –toimintamalli käytössä	HR-yksikkö/ Esimiehet	Erilaisten perhepoliittisten ym. vapaiden käyttö Erilaisten työaikajousten käyttö (mm. etätyö) Osatyökykyisten uudelleen sijoittumisen lisääntyminen aikaisempaan verrattuna Erilaisille eläkeuudelle siirtymisajan pidentyminen	Vuosittain → Raportointi henkilöstöraportissa
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	Monikulttuurisen henkilöstön määrän lisääntyminen	Kielellisen erilaisuuden tukeminen ja hyödyntäminen	HR-yksikkö Kaikki toimialat	Monikulttuurisen henkilöstön rekrytointien määrät	Vuosittain → Raportointi henkilöstöraportissa →

LÄHTEET

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja (2011). Sitoumus naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi paikallishallinnossa. Kuntaliiton verkkojulkaisu. Suomen Kuntaliitto, Helsinki. <http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/tasa-arvo/tasa-arvo-projekti/Documents/Eurooppalainen%20tasa-arvon%20peruskirja.pdf>

Hallintolaki 434/2003 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta 1329/2014 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141329>

Rikoslaki 39/1889 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

Suomen perustuslaki 731/1999 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Työsopimuslaki 55/2001 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

<http://standard.gendercop.com/fi/about-the-standard/what-is-gender-mainstreaming/>

<https://www.syrjinta.fi/>

<https://www.tasa-arvo.fi/>

<https://www.thl.fi/fi/>

<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/sanasto>

<http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

LIITEOSA

1 PALVELUIDEN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON NYKYTILA

Suunnitelman teon pohjana käytettiin kahdella Webropol-kyselyllä saatuja tietoja palveluiden yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilasta ja kehittämiskohteista. Kyselyt laadittiin pääosin sisäasiainministeriön Yhdenvertaisuusoppaan¹ suosittelmien tarkastelukohtien mukaan. Näitä kohtia olivat muun muassa asiakaspalvelu, neuvonta ja palveluohjaus, erityispalvelut, asiakaspalaute, yhteistyö eri väestöryhmien kanssa, syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen, tiedottaminen, esteettömyystoiminta sekä ohjeistukset. Kyselyistä ensimmäinen kartoitti tuottajan/järjestäjän näkökulmaa ja se lähetettiin hallintokuntien ja palveluliikelaitosten johtajille. Kyselyistä toinen kartoitti käyttäjän ja asiakkaan näkökulmaa ja se lähetettiin erilaisia asiakasryhmiä edustaville järjestöille.

Lisäksi tarkasteltiin kaupungin strategioita ja ohjelmia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta. Edellinen Porin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valmistui 2006. Väestössä tapahtuneita muutoksia vuosien 2006 ja 2015 välillä tarkasteltiin Tilastokeskuksen väestötilastoista ja Porin omista tilastoista.

Taulukko 1. Kyselyyn vastanneet toimijat

Palvelujen tuottamisesta/järjestämisestä vastaavien edustajat	Erilaisia palvelujen käyttäjäryhmiä edustavat
Porin kaupungin konsernihallinto: kaupunkisuunnittelu, kehittäminen, taloushallinto, työllisyydenhoito	Porin nuorisovaltuusto
Kulttuuritoimi	Porin Seudun Työttömät ry.
Perusturvakeskus	Porin vammaisneuvosto
Porin Palveluliikelaitos	Porin vanhusneuvosto
Porin Vesi	Satakunnan Monikulttuuriryhdistys ry.
Satakunnan pelastuslaitos	Satakunnan Seta ry.
Satakunnan työterveyspalvelut, liikelaitos	
Sivistyskeskus	
Tarkastustoimi	
Tekninen palvelukeskus	
Vapaa-aikavirasto	
Ympäristövirasto	

1.1 Tilastotietoa väestöstä

Tilastokeskuksen tietojen mukaan Porissa alle 15-vuotiaiden osuus on lähivuosikymmeninä laskenut ja 2010-luvulla tasoittunut 14,5 % ja 15 % väliin. Myös 15–64 -vuotiaiden osuus on ollut tasaisesti laskussa.² 75-vuotiaiden ja sitä vanhempien osuus Porin väestöstä on noussut 9 %:sta 11 %:iin vuosien 2006 ja 2015 välillä (taulukko 2³). Nuorisovaltuusto ja Porin vanhusneuvosto vastasivat ikäryhmiensä edustajina suunnitelmaa varten tehtyyn yhdenvertaisuuskyselyyn. Naisia Porin väestöstä oli 51,4 % vuonna 2015 ja miehiä 48,6 %. Naisten ja miesten määrä on lähinnä toisiaan 40–49 -vuotiaissa, sitä nuoremmissa ikäryhmissä on enemmän miehiä ja vanhemmissa ikäryhmissä taas enemmän naisia.

Taulukko 2. Tietoa Porin väestöstä vuosina 2006 ja 2015³

PORI	2006					2015				
	Väestö yhteensä	Suomenkieliset	Ruotsinkieliset	Saamenkieliset	Muut kielet yhteensä	Väestö yhteensä	Suomenkieliset	Ruotsinkieliset	Saamenkieliset	Muut kielet yhteensä
Ikäluokat yhteensä	84 456	83 078	416	1	961	85 363	82 604	440	1	2 318
-14	13 105	12 920	65	0	120	12 505	12 034	103	0	368
15 - 64	54 980	53 922	267	1	790	52 412	50 344	234	1	1 833
65 - 74	8 762	8 681	46	0	35	11 321	11 170	73	0	78
75 -	7 609	7 555	38	0	16	9 125	9 056	30	0	39

Vieraskielisten (muut kuin suomi, ruotsi, saame) osuus Porissa vuonna 2015 oli 2,7 %, kun se edellisen yhdenvertaisuussuunnitelman valmistumisvuonna 2006 oli 1,1 %. Vieraskielisten ikärakenne on muuta väestöä nuorempi. Naisia vieraskielisistä oli 58 % vuonna 2006 ja 51 % vuonna 2015. Sekä vuonna 2006 että 2015 ruotsinkielisiä Porissa asuvista oli 0,5 % ja saamenkielisiä vain yksi henkilö.³ Vieraskielisten ryhmää edusti yhdenvertaisuuskyselyssä Satakunnan Monikulttuuriyhdistys ry.

Muutoksen suunnat I 2016 -tilastaselvityksen (Aro & Widbom 2016) mukaan Porin työttömyyden keskiarvo tammi-huhtikuussa 2016 oli 17,0 % ja samaan aikaan vuonna 2006 se oli 14,4 %.^{4,5} Työttömiä edusti yhdenvertaisuuskyselyssä Porin Seudun Työttömät ry.

Suomessa ei tilastoida väestöä etnisen taustan perusteella, joten romanien määrästä väestöstä on vaikea saada tarkkoja tietoja. Porin kaupungin vuoden 2006 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvityksen mukaan Porissa asui vuonna 2006 noin 300 romanian.⁶ Suunnitelmaa varten etsittiin Porista romanijärjestöä vastaamaan yhdenvertaisuuskyselyyn, mutta paikallisia romanijärjestöjä ei löytynyt. Seksuaalivähemmistöjen, sukupuolivähemmistöjen, vammaisten ja uskonnollisten vähemmistöjen väestötietoja ei löydy kunnittain eriteltyinä, mutta valtakunnallisesti tai maakunnallisesti käsiteltyinä löytyy.

1.2 Palvelujen tuottajien/järjestäjien näkemykset palvelujen yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

Palvelujen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa selvitettiin Porin kaupungin hallintokuntien ja liikelaitosten edustajille lähetetyllä sähköisellä Webropol-kyselyllä 27.5. – 15.6.2016. Kyselyyn vastasi 15 toimijaa.

Kyselyn vastausten mukaan hallintokunnat ja liikelaitokset pitivät itsestään selvänä, että palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille. Viranomaistoiminnassa kyseiset asiat ovat itsestänselvyyttä. Toiminnassa noudatetaan asiaa koskevia säädöksiä ja ohjeita. Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen toiminta kuuluvat työntekijöiden peruskoulutukseen. Kaupunkilaisia ei erotella toisistaan. Yhdenvertaisuutta pidetään aktiivisesti esillä palvelutuotannossa ja esimiestyössä. Vastausten mukaan hallintokuntien ja liikelaitosten johtajilla ei ollut tiedossaan yhtään syrjintätapausta kaupungin palveluista. Vastausten perusteella suurimmassa osassa ja kaikissa ulkoista asiakastyötä tekevissä hallintokunnissa oli mahdollisuus tarvittaessa valittaa kokiessaan tullessa syrjityksi.

Hallintokunnat kertoivat varmistavansa yhdenvertaisuuden toteutumista palveluissaan muun muassa

- avoimuutta korostamalla
- suhtautumalla kaikkiin tasapuolisesti
- henkilöstön osaamiseen ja asenteeseen vaikuttamalla
- saavutettavuuden ja moninaisuuden suunnitelmaa toteuttamalla
- kohtelemalla kaikkia yhdenvertaisesti

Liiteosa

- noudattamalla henkilöstä riippumattomia ehtoja ja perusteita
- tuomalla yhdenvertaisuutta esiin palaverissa
- toteuttamalla erityispalveluja tarpeen mukaan
- noudattamalla säädöksiä ja sisäisiä ohjeita
- pitämällä yhdenvertaisuusasioita aktiivisesti esillä palvelutuotannossa ja esimiestyössä sekä käyttämällä eettistä ohjeistusta erityispalveluissa.

Taulukko 3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo palveluissa vastaajien (n = 15) mukaan

Kysymys (Vastaajia yhteensä 15)	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Positiivista erityiskohtelua	11	4	0
Erityisryhmille suunnattuja palveluja	8	7	0
Sukupuolivaikutusten arviointi käytössä	1	14	0
Eri ikäluokkien edustajien mahdollisuus osallistua palveluiden suunnitteluun ja kehittämiseen	9	6	0
Mukautukset vammaisille palvelun esteettömän saannin varmistamiseksi	9	3	3
Vähemmistöjen näkökulmien huomiointi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa	9	4	2
Palvelujen käyttäjien mahdollisuus valittaa kokiessaan tullessaan syrjityksi	13	2	0
Mahdollisimman monen asiakasryhmän tiedonsaanti palveluista	9	3	3
Yhdenvertaisuusvaikutusten huomioon ottaminen ohjeistusten laadinnassa	8	3	4
Yhdenvertaisuusvaikutusten huomioon ottaminen yhtenä kriteerinä julkisissa hankinnoissa	3	10	2
Jokin palvelu tai sen osa, jossa tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusasiat otettu erityisen hyvin huomioon	4	10	1
Syrjintä palvelun käyttäjiä kohtaan henkilöön kohdistuvan syyn takia	0	13	2
Toiminnassa/palveluissa esiintynyt joitakin erityisiä ongelma-alueita tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden toteutumisen osalta	2	10	3

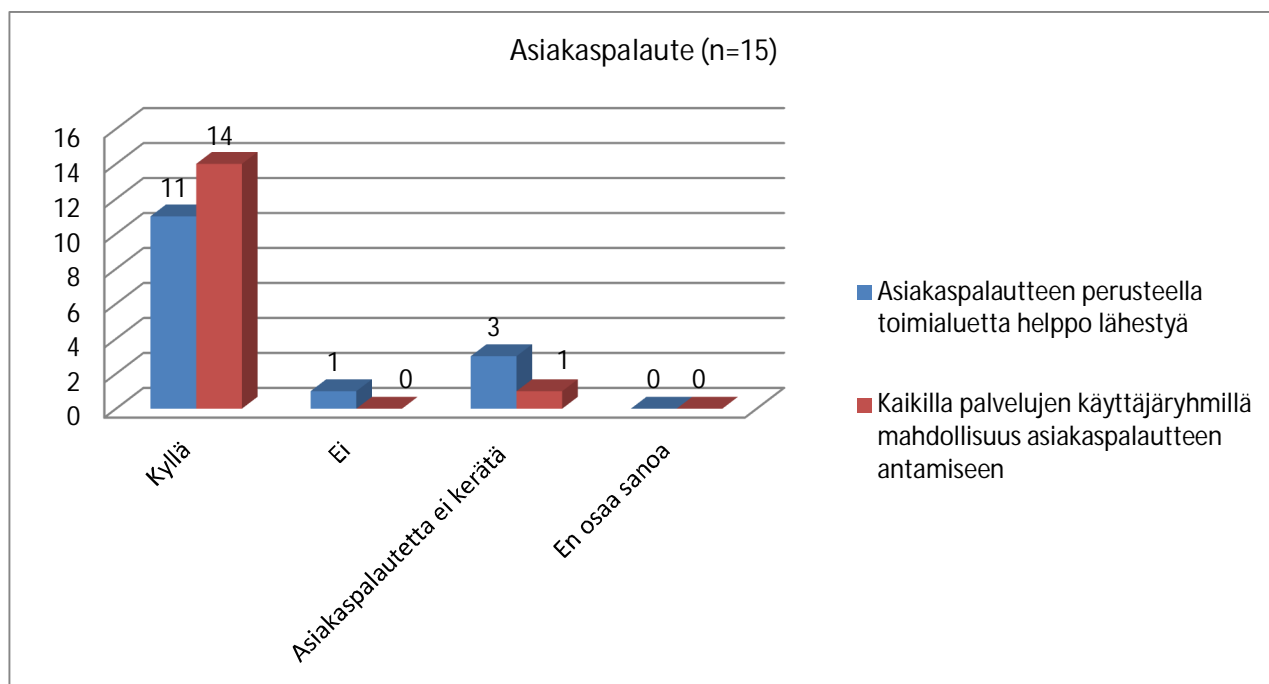
Vastaajista suurin osa kertoi toimialueellaan olevan positiivista erityiskohtelua. Positiivisena erityiskohteluna esitettiin muun muassa seuraavat asiat: maahanmuuttajataustaisia yrittäjiä opastetaan keskimääräistä enemmän esimerkiksi elintarvikkeiden käsittelyyn ja myyntiin liittyvissä asioissa, lapsia ja vanhuksia pyritään auttamaan tavallistakin enemmän, työttömyyden kesto, työttömän ikä, sosiaalinen ja terveydellinen tilanne ovat palveluissa painopistealueita ja erityisryhmille on kohdennettuja palveluja, esimerkiksi työpajoja. Turvapaikanhakijat, veteraanit, lapset ja nuoret, ikäihmiset, paljon palveluja käyttävät sekä työttömät katsottiin kuuluvaksi positiivista erityiskohtelua saaviin. Yksittäiset ulkomaalaiset saavat palvelun kieliongelmistä huolimatta. Myös erityisopetus, erityisliikunta ja kohdennettu nuorisotyö mainittiin.

Erityisryhmille suunnattuja palveluja olivat muun muassa luontoreittien esteettömän kulun kohteet, maahanmuuttajien kieliopetukset yhdistettynä työllistämistoimenpiteisiin, päihdeongelmaisten kuntouttavan työtoiminnan ryhmät, erikoisruokavalioteriat, kulkuesteiden poistaminen, erityisopetus, erityisliikunta, erityisnuorisotyö, työttömien terveystarkastukset ja paljon palveluja käyttäville moniammatillinen vastaanotto.

Asiakaspalautteen perusteella toimialueet koettiin pääsääntöisesti helposti lähestyttäväksi. Toimialueista kolme ei kerännyt asiakaspalautetta. Helppoon lähestyttävyyteen arveltiin olevan syynä se, että toimialueen palvelut kiinnostivat kaikkia, toiminta oli tuttua ja kaikille tarpeellista sekä helposti ymmärrettävää. Helppoon lähestyttävyyteen mainittiin syyksi myös se, että viraston työstä suurin

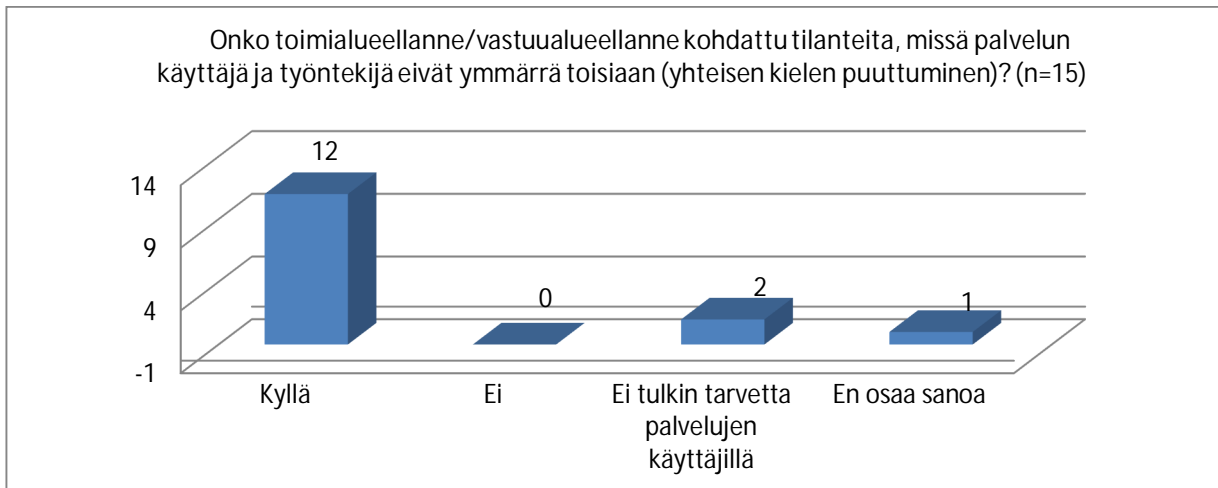
osa oli asiakastyötä. Esille tuli myös, että esimerkiksi lääketieteessä on totuttu puhumaan kiusallista ja hankalastakin aiheista, joten mahdollisesti siitä syystä terveydenhuoltohenkilöstö voidaan kokea helpommin lähestyttävänä henkilöstöryhmänä.

Asiakaspalautetta kerättiin toimialueilla useilla tavoilla. Palautetta voi antaa kirjallisena tai suullisesti. Nimettömänä palautetta voi antaa jatkuvasti toimipisteissä oleviin palautelaatikoihin. Palautteenantokanavina mainittiin myös sähköposti, puhelin sekä kaupungin nettipalautekanava, kysymystori ja some. Palautetta kerättiin myös kyselylomakkeilla, verkkokyselyinä sekä haastattelukyselyinä. Myös sosiaali- ja potilasasiamiehen palvelua voi käyttää palautteenantoon. Asiakasraadit ja säännöllinen neuvonpito yhdistysten kanssa tulivat myös esille vastauksissa. Palvelujen käyttäjillä oli myös mahdollisuus valittaa kokiessaan tullessa syrjityksi.



Sukupuolivaikutusten arviointia (suvaus) ei ollut yleensä käytössä toimialueilla. Vain yhdellä toimialueella mainittiin suvauksen olevan käytössä. Se oli käytössä toiminnan ja talouden suunnittelussa, palveluissa ja päätösten valmistelussa. Esille tuli, että suvaus on mukana ajattelussa ja sitä pohditaan luontevasti läpileikkaavasti suurempaa numeroa tekemättä.

Yhteisen kielen puuttuminen (kielen, vamman tai sairauden perusteella) oli tullut esille usean toimialueen palveluissa. Tilanteet, joissa palveluiden käyttäjä ja työntekijä eivät olleet ymmärtäneet toisiaan, oli ratkaistu tapauskohtaisesti. Keinoja tilanteiden ratkaisemiseen olivat muun muassa Googlekääntäjän käyttö, käsimerkit, tulkin käyttö, lähiomaisten/ystävien avulla, neuvottelu, keskustelu, kärsivällisyys, riittävän ajan käyttö ko. tilanteessa ja mielikuvitus. Vastaukset kysymykseen, tilataanko palveluissa suomen kieltä huonosti osaaville tai vamman tai sairauden takia tulkkia tarvitseville käyttäjille tulkkaukset, vaihtelivat. Viidestätoista vastaajasta kuusi (6) vastasi kyllä, kuusi (6) ei ja kolme (3), että palvelussa ei ole käynyt tulkkauksta tarvitsevia käyttäjiä.



Vammaisille palveluiden käyttäjille oli olemassa mukautuksia palvelun esteettömän saannin varmistamiseksi, kuten esteetön kulku toimipisteisiin, tilajärjestelyt, hissi, asiantuntijoiden siirtyminen vammaista tapaamaan sopivaan työtilaan ja avustajajärjestelyt. Kaupungin palkkalistoilla oli myös erityisliikunnan ammattihenkilö. Myös vähemmistöjen näkökulma tuli huomioiduksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa eri tavoin, kuten ylijäämäruuan jakelussa, suunnittelukohteisiin sisällyttämällä, noudattamalla säädöksiä ja ohjeita, kuulemisen ja lausuntojen pyynnön avulla.

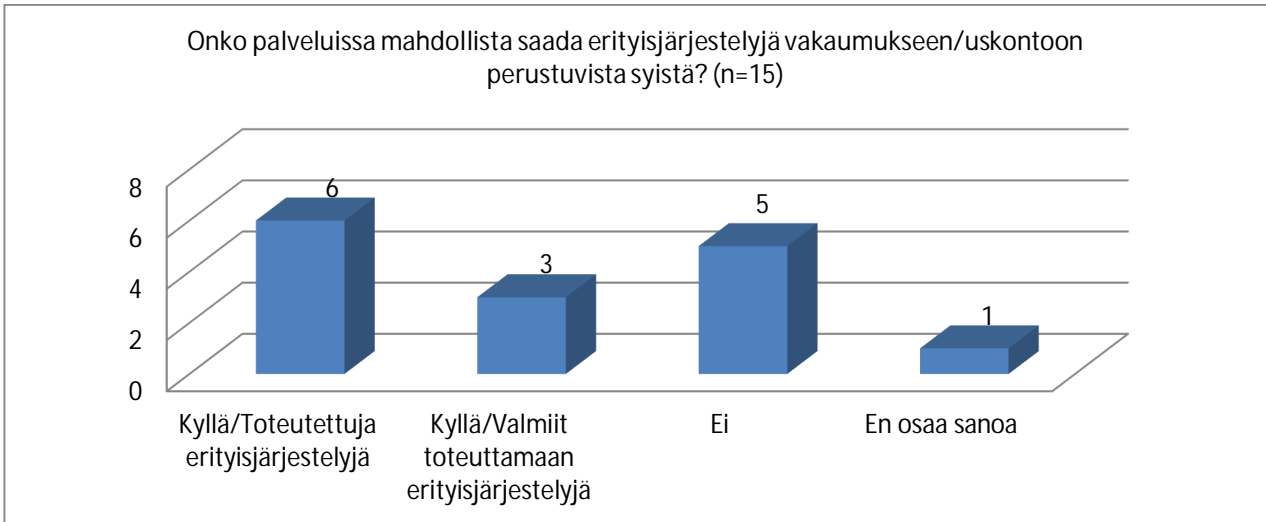
Vaikka yleensä mahdollisimman monet asiakasryhmät saivat toimialueiden palveluista tietoa, niin joitain ryhmiä jäi kuitenkin tiedottamisen ulkopuolelle. Tällaisiksi ryhmiksi mainittiin selkeästi työmarkkinoiden ulkopuolella olevat eli alle 15-vuotiaat lapset ja eläkeläiset. Myös näkövammaisilla todettiin olevan vaikeuksia saada tietoa kaupungin verkkosivuilta. Vielä todettiin myös, että erityistiedotusta ei ole käytössä.

Yhdenvertaisuusvaikutusten huomioon ottaminen ohjeistusten laadinnassa jakoi vastaajien mielipiteitä. Usealla toimialueella ko. vaikutukset otettiin kuitenkin huomioon esimerkiksi korostamalla yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassa, useankielisellä ja selkokielellä ohjeistuksella, suunnittelusta lähtien ja soveltuvin osin.

Julkisissa hankinnoissa ei juurikaan ilmaistu otettavan huomioon yhdenvertaisuusvaikutuksia yhtenä kriteerinä. Mikäli ne otettiin huomioon, niin esimerkkeinä mainittiin säädösten ja sisäisten ohjeiden noudattaminen, hankintapalvelut ja reilunkaupan järjestelmä.

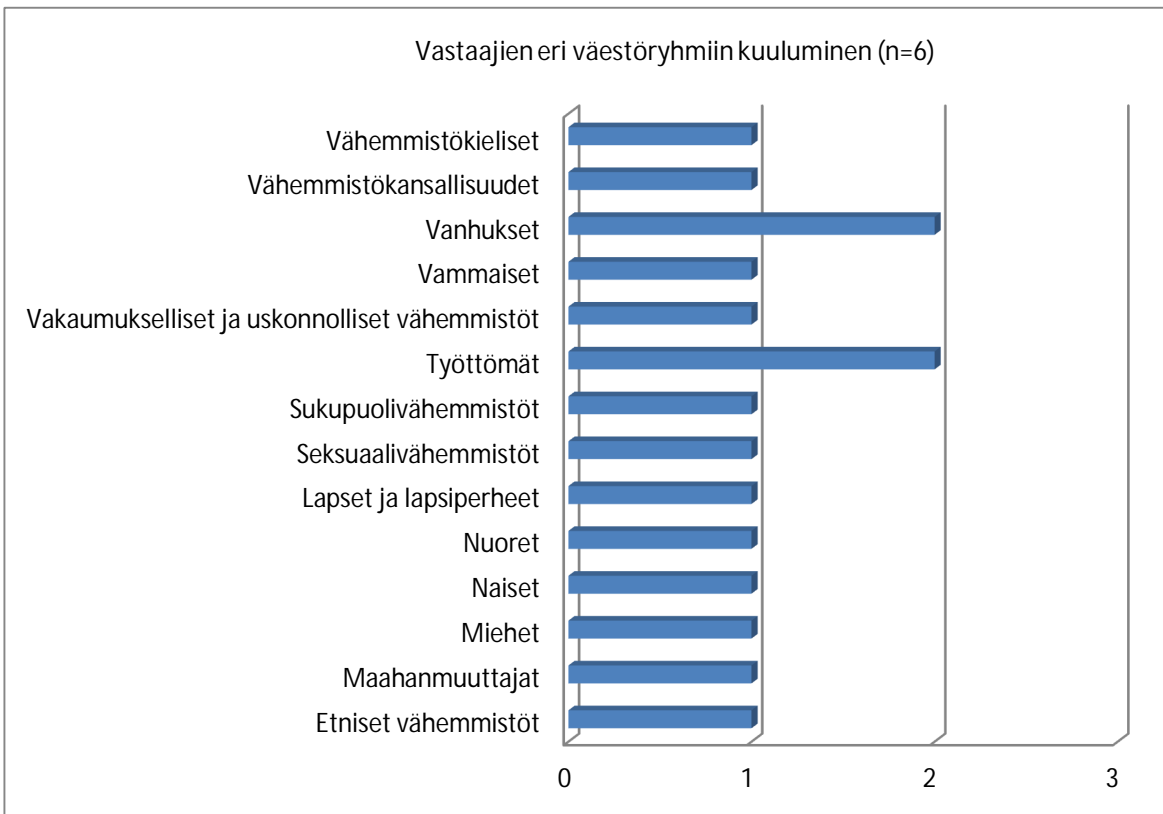
Toimialueilla ei yleensä ilmaistu olevan sellaista palvelua tai sen osaa, missä tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusasiat olisi otettu erityisen hyvin huomioon. Esimerkkeinä hyvästä huomioon ottamisesta mainittiin kuitenkin kaikki palvelut, saavutettavuuden huomioiminen osana palveluprosessien suunnittelua, työvoiman palvelukeskuksen palvelut sekä työntekijän sukupuoli.

Vakaumukseen tai uskontoon perustuvista syistä toteutettuja erityispalveluja olivat ateriatuotanto, elämäkatsomustiedon ja oman uskonnon opetus ja yksittäiset uimahallikokeilut tietyille ryhmille. Toimialueilla oltiin valmiita myös toteuttamaan erityisjärjestelyjä, mikäli tarvetta tulee. Mainintana tuli myös esiin, että kaikkien kanssa toimitaan samalla tavalla, mutta toimintaa oltiin valmiit sopeuttamaan, mikäli sille on painavat perusteet. Työntekijän sukupuolen valinta tietyissä kulttuureissa mainittiin yhtenä esimerkkinä siitä, minkälaisia erityisjärjestelyjä oltiin valmiita tekemään.



1.3 Palveluja käyttäviä edustavien järjestöjen näkemykset palvelujen yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta

Palvelujen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa selvitettiin myös palveluja käyttäviä edustavien järjestöjen toimijoille lähetetyllä sähköisellä Webropol-kyselyllä 27.5. – 15.6.2016. Kyselyyn vastasivat kuuden porilaisen/satakuntalaisen järjestön toimijat (6 henkilöä). Vastajat ilmaisivat edustavansa monia eri väestöryhmiä. Kyselyyn osallistuneiden kohdalla voidaan todeta, että erilaiset kaupungin palveluita käyttävät ryhmät tulivat edustetuiksi vastauksissa.



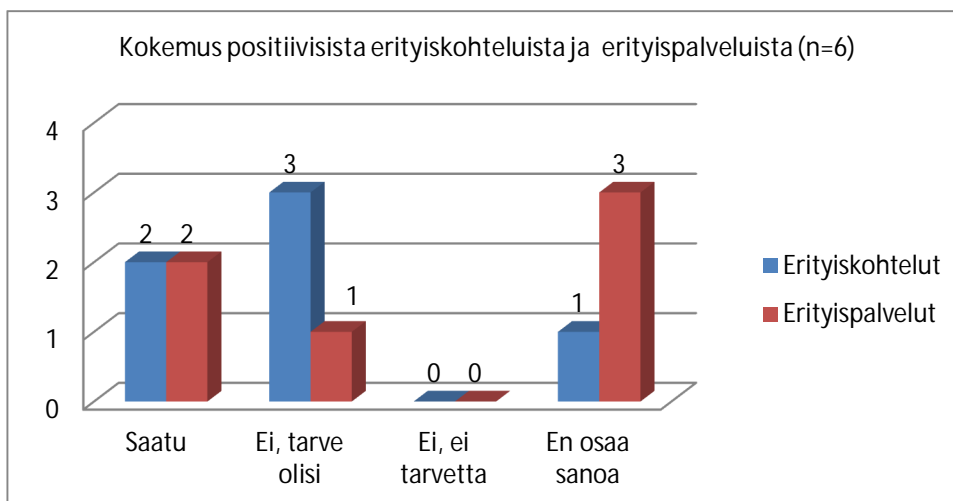
Kyselyn vastausten perusteella asiakasjärjestöjen edustajilla ei ollut tiedossaan syrjintätapauksia kaupungin palveluista. Kaupungin palvelut koettiin sekä osittain helposti lähestyttäviksi että osittain vaikeasti lähestyttäviksi. Helposti lähestyttäviksi mainittiin erityisesti kirjasto ja nuorisotalo sekä vanhuspalvelusuunnitelmaan osallistuminen ja vaikeasti lähestyttäväksi mainittiin erityisesti ajanvaraus, koska ko. toimintaa siirtyi nettiin, eikä kaikilla palveluiden käyttäjillä ole internetin käyttömahdollisuutta. Asiakaspalautteen antaminen koettiin jokseenkin mahdolliseksi, mutta todettiin myös, että ihmiset ovat arkoja antamaan palautetta. Lisäksi todettiin "mikään ei muutu" -ajatuksen olevan voimassa.

Taulukko 4. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo palveluissa vastaajien mukaan (n=6)

Kysymys (Vastaajia yhteensä 6)	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
Tilanteet, joissa kaupungin palveluiden työntekijä ei ymmärtänyt edustetun ryhmän jäseniä tai erityistarpeita	1	2	3
Edustetun ryhmän näkökulman huomioon ottaminen kaupungin palveluiden valmistelussa ja palveluista päätettäessä	1	4	1
Edustettua ryhmää kohdannut syrjintä kaupungin palveluita käytettäessä	0	3	3
Olemassa jokin kaupungin palvelu, jonka tiedottamien ei saavuta edustettua ryhmää	3	1	2
Kohdattu kaupungin palveluissa ohjeistusta, joka ei ota edustetun ryhmän erityistarpeita huomioon	1	2	3
Kohdattu kaupungin palveluissa julkisia hankintoja, joissa edustetun ryhmän erityistarpeita ei ole huomioitu	2	3	1
Olemassa jokin kaupungin palvelu tai sen osa, jossa edustetun ryhmän erityistarpeet otettu erityisen hyvin huomioon	1	3	2
Olemassa jokin kaupungin palvelu tai sen osa, jossa edustetun ryhmän erityistarpeet otettu erityisen huonosti huomioon	2	3	1

Kaupungin palveluissa ei näkemysten mukaan ollut juurikaan tehty tarvittavia erityisiä mukautuksia palvelun esteettömän saannin varmistamiseksi. Vastauksissa todettiin, että virastoasiointissa kieli oli usein nuorelle palveluiden käyttäjälle hyvin hankalaa, tietoa olisi tärkeä saada myös sellaisille asiakkaille, joilla ei ole tietokonetta ja lisäksi harvinaisten kielten tulkkaus oli vaikea järjestää.

Vastaajien mukaan positiivista erityiskohtelua oli saatu jonkin verran, mutta sille olisi myös tarvetta, esimerkiksi tukena sukupuoli- ja seksuaalivähemmistölle julkisessa terveydenhuollossa ja terapiapalveluissa sekä uintivuoron järjestämisessä musliminaisille.



Kaupungin palveluissa oli kohdattu myös ohjeistuksia, jotka eivät ottaneet tiettyjen ryhmien erityistarpeita huomioon, kuten esimerkiksi sukupuolittuneisuus kahteen sukupuoleen. Myös julkisten hankintojen kohdalla ei ollut otettu huomioon esimerkiksi vammaisten erityistarpeita. Esimerkkinä mainittiin uimahalli, jossa osa välineistä koettiin jopa vaarallisiksi vammaisille. Koulujen remonttien koettiin vaikuttavan opiskeluun ja koesuorituksiin.

Erityisen hyvin koettiin otettavan huomioon kaupungin palveluissa vanhuspalvelut, koska niitä oli kehitetty joissain asioissa annettujen lausuntojen perusteella (esimerkiksi palveluneuvojien tehtäviin sisällytetyt terveystarkastukset, lääkäripalveluiden palvelusetelit ja omaishoitajien asema). Erityisen huonosti koettiin palveluissa otettavan huomioon kotihoidon riittävä resursointi ja vammaisen asema eri palvelutilanteissa. Vastauksena kysymykseen erityisjärjestelyjen saamisesta vakaumukseen/uskontoon perustuvista syistä ei yleisesti ollut tietoa. Kokemusta ammattitulkauksen saamisesta ei vastaajilla myös yleisesti ollut.

1.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kaupungin ohjelma- ja suunnitelma-asiakirjoissa

Asiakirja-analyysiä varten tarkasteltiin kaupungin ohjelma- ja suunnitelma-asiakirjoista yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä asioita. Tarkasteluun valittiin kaupungin hallintokuntia ohjaavat strategia- ja ohjelma-asiakirjat, sekä erityisesti vähemmistöryhmiä koskevat ohjelmat ja suunnitelmat. Asiakirjoista etsittiin mainintoja vaikutuksista, jotka kohdistuivat jonkin suunnitelmassa käsitellyn asiakasryhmän yhdenvertaisuuteen. Seuraavat osa-alueet olivat tarkastelun yksityiskohtaisempina yhdenvertaisuusaiheina: osallisuus, asiakaspalvelu, neuvonta, ymmärrettävän kielen käyttö palveluissa, erityispalvelut, yhteistyö eri väestöryhmien kanssa, syrjintä, tiedotus, esteettömyys/saavutettavuus, ohjeistukset ja hankinnat. Lisäksi mikäli asiakirjan tekijät oli mainittu nimeltä, voitiin laskea laatijoiden sukupuolijakauma. Asiakirjoista olisi myös voitu laskea vieraskieliset versiot, mutta niitä ei löytynyt.

Pori. Asenne. Strategia 2020 - kaupunkistrategia painottaa neljää tavoitetta kaupunkikonsernin työlle: työtä ja yrittämistä, lasten ja nuorten hyvinvointia, hyvää elämää ja tapahtumatoimintaa. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen pyrkii edistämään kaikkien hyvää elämää ja hyvinvointia. Nuoret on vielä erikseen otettu tämän yhdenvertaisuussuunnitelman suunnittelussa huomioon muun muassa lähettämällä yhdenvertaisuuskysely Porin Nuorisovaltuustolle.

Suunnitelmaa varten analysoitiin myös kaupungin strategiaa täydentävät kaupungin työllisyysohjelma 2015–2025, hyvinvointiohjelma 2016–2025 ja elinvoimaohjelma 2016–2017. Näiden lisäksi käytiin läpi myös erilaisia ohjelmia ja kertomuksia, kuten

- Hyvinvointikertomus 2009–2012
- Hallintokuntien uusimmat palveluohjelmat (vuosiin 2015–2020)
- Tilinpäätösasiakirja 2015
- Talousarvioasiakirja 2016
- Kulttuuritoimen saavutettavuuden ja moninaisuuden toimintasuunnitelma 2014–2020
- Kotouttamisohjelma 2014–2020
- Vanhuspalveluiden suunnitelma vuoteen 2020
- Vammaispoliittinen ohjelma 2007–2012 (uusin julkaistu).
-

Hyvinvointiohjelmasta löytyy yli 30 toimenpide-ehdotusta hyvinvointiin liittyen. Moni ehdotus on kohdistettu erityisesti jollekin yhdenvertaisuuden kannalta oleelliselle asiakasryhmälle. Yhdenvertaisuuden toteutumista edistäviä toimia tiettyjen ryhmien osalta ohjelmassa ovat erityisesti linjaukset nuorisovaltuuston edustuksesta kaupungin lautakuntien kokouksiin, yläkoululaisten nuorisopasseista, liikenneväylien esteettömyydestä sekä vanhus- ja vammaisneuvostojen hyödyntämisestä. Ohjelmassa linjataan myös useita toimenpiteitä yleisesti kuntalaisten osallisuuden vahvistamiseen.

Työllisyysohjelma keskittyy eri ryhmistä erityisesti nuorten työttömyyden vähentämiseen, jossa tavoitteena on saada nuorisotyöttömyysasteeksi 11 % tai alle. Elinvoimaohjelma ei erittele ryhmiä, vaan yleisesti asettaa tavoitteeksi, että Pori toimii vastuullisesti. Molempien ohjelmien valmistelu-

ryhmissä oli sekä kaupungin omia että ulkopuolisia toimijoita. Myös sekä naisia että miehiä oli kummankin ohjelman valmisteluryhmässä mukana, työllisyysohjelmassa sukupuolten jako (miehet/naiset) oli 7/2 (ohjausryhmä: 11/8) ja elinvoimaohjelmassa 9/1.

Hyvinvointikertomuksen mukaan vieraskielisten osuus on suurinta Metallikylässä (14 %), Sampo-lassa (6 %), Pormestarinluodossa (5 %), Impolassa (5 %) ja Väinölässä (3 %). Tilastot ovat vuodelta 2011. Näistä Metallikylä, Sampola, Impola ja Väinölä kaikki sijaitsevat Itä-Porissa toistensa rajanaa-pureina. Lastenneuvolakäyntien sekä eläkeikäisten avohoidon lääkäripalveluiden käyttö oli (vuonna 2010) vähäisempää kuin verrokkikaupungeissa. Ennaltaehkäisevä avohoito tulee halvemmaksi kuin huomiotta jätetyistä sairauksista kehittyvät korjaavaa sairaanhoitoa vaativat oireet ja sairaudet. Lastenneuvolakäynnit Porissa ovat vähentyneet entisestään vuoteen 2015 tullessa (vuonna 2010: 2 813 käyntiä tuhatta 0-7-vuotiasta kohti; vuonna 2015: 2 527⁷). Myös yli 65-vuotiaiden avohoidon lääkäripalvelujen käyttö on vähentynyt entisestään verrattuna vuoteen 2010 (vuonna 2010: 2 206 käyntiä tuhatta vastaavan ikäistä kohti; vuonna 2015: 1 557⁸). Olisikin siis tarvetta jatkotutkimukselle siitä, mistä verrokkikaupunkeja vähäisempi ennaltaehkäisevien palvelujen käyttö johtuu (esimerkiksi ky-seisten asiakasryhmien palveluiden saatavuusongelmista, verrokkikaupunkeja paremmasta ryhmien terveydentilasta vai jostain muusta).

Työkyvyttömyyseläkettä saavien osuus koko väestöstä verrattuna verrokkikaupunkeihin (vuonna 2011) oli Porissa selvästi keskimääräistä korkeampi. Suurin syy olivat mielenterveyden häiriöt, jotka myös olivat kasvussa. Kuitenkin vuonna 2014⁹ osuus oli yhä sama (4,0 %) kuin vuonna 2011.

Usean hallintokunnan palveluohjelmassa otettiin Porin kaupunkistrategian mukaisesti huomioon erityisesti lapset ja nuoret. Tavoitteena oli esimerkiksi parantaa heidän turvallisuuttaan ja hyvinvointiaan. Yleensä palveluohjelmissa alla mainittuja hallintokuntia lukuun ottamatta ei ollut erityisiä muiden ryhmien kanssa yhdenvertaisen palvelun toteutumiseen liittyviä ja sitä varmistavia tavoitteita ja toimenpiteitä. Palveluohjelmissa/-suunnitelmissa eri väestöryhmät sisällytettiin yleisesti käsitteeseen 'kuntalaiset'.

Erityisesti kulttuuritoimen palveluohjelmassa on sisällytetty yhdenvertaisuus selkeästi mukaan. Yksi kulttuuritoimen itselleen määrittelemistä neljästä arvokokonaisuudesta on *asiakslähtöisyys, yhdenvertaisuus ja saavutettavuus* ja lisäksi kulttuuritoimen asettamiin päätavoitteisiin kuuluu *moninaisuuden ja osallisuuden edistäminen*. Kulttuuritoimen *Kulttuurin saavutettavuuden ja moninaisuuden toimintasuunnitelma 2014-2020* on valmistunut keväällä 2014. Vastaavia kuntasektorin ja koko kulttuuritoimen kattavia suunnitelmia ei Suomessa ole tullut esille. Toimintasuunnitelmassa käydään läpi kulttuuritoimen hyvät käytännöt, kehittämiskohteet ja tarvittavat toimet. Tavoitteena ei niinkään ole luoda useille eri ryhmille eriytettyjä palveluja, vaan tehdä sellaisia palveluja, jotka ovat puitteiltaan avoimia kaikille kävijäryhmille. Suunnitelman laadinnassa avustaneessa työryhmässä oli seitsemän naista ja kaksi miestä.

Perusturvakeskuksen palvelusuunnitelmassa sitoudutaan kehittämään saavutettavuutta esimerkiksi sähköisin palveluin ja liikuteltavin mobiilisti toimivin työntekijöin sen lisäksi, että lähipalvelut säilyvät. Osallisuutta perusturvassa toteutetaan muun muassa lisäämällä yhteistyötä vanhusneuvostojen, järjestöjen ja omaisten kanssa. Sivistyskeskuksen palvelusuunnitelmassa määritellään nuorten osallisuus tavoitteeksi, jota kehitetään nuorisopassien jatkuvuudella sekä oppilaskuntien ja alueparlamentin toiminnalla. Vapaa-aikavirastolla on palvelusuunnitelmassaan sitoumus edistää nuorten osallisuutta lisäämällä heille liikuntamahdollisuuksia nuorten omien toiveiden mukaisesti. Lisäksi nuorille on suunnattu erityispalveluja, kuten erityisnuorisotyö, kahdeksan nuorisotilaa ja skeittihalli. Tiedottamistakin ja palvelua pyritään kehittämään nuoria paremmin tavoittavaksi verkko-*nuorisotyöllä*. Myös perheille suunnataan erityispalvelua järjestämällä perheliikuntatapahtumia nuorisolle suunnattujen tapahtumien lisäksi. Liikunta- ja nuorisopalveluista tiedottamista luvataan kehittää monipuolisesti muun muassa netissä, lehdessä ja neuvontapalveluin.

Tilinpäätösasiakirjassa hallintokunnat mainitsivat eri väestöryhmiä, joiden palveluja oli kehitetty vuoden aikana yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen (asiakaspalvelu, palveluneuvonta, saata-*vuus, saavutettavuus, koulutuksellinen tasa-arvo, osallisuus, kuntalaisten vaikutusmahdollisuudet, viestintä*). Samoin talousarvioasiakirjassa tuli esiin eri hallintokuntien tavoitteet tiettyjä väestöryhmiä koskien (nuoret työttömät, osatyökyvyttömät ja työkyvyttömyysuhan alla olevat, lapsiperheet, eri-ikäiset, vanhuksat, lapset ja nuoret).

Yhteenvetona todettavaa

Esillä olleista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kannalta olennaisista asiakasryhmistä erityisesti lapsia ja nuoria huomioidaan asiakirjoissa. Tärkeimpänä esillä on kaupunkistrategia, jossa lapset ja nuoret mainitaan yhtenä neljästä pääkohteesta, kun kaupungin tulevaisuuden keskittymiskohteita linjataan. Lapsiin ja nuoriin kohdistuvia yhdenvertaisuutta ylläpitäviä tai parantavia toimenpiteitä tai tavoitteita mainitaan muista strategisista ohjelmista myös hyvinvointiohjelmassa ja työllisyysohjelmassa. Palveluohjelmista lapsiin ja nuoriin kohdistuvia tavoitteita on erityisesti sivistyskeskuksella ja vapaa-aikavirastolla. Tilinpäätösasiakirjassakin vapaa-aikavirasto ja sivistyskeskus huomioivat nuoret, lisäksi myös perusturvakeskus ja kulttuuritoimi. Samat hallintokunnat tulevat esille lasten ja nuorten asioissa myös talousarvioasiakirjassa ja näiden lisäksi myös työllisyshoito. Vammaispoliittisessa ohjelmassa lapset ja nuoret huomioidaan koulutuksen ja oppimisympäristöjen kautta. Kulttuuritoimen saavutettavuusohjelmassa kerrotaan useista lapsille tai nuorille suunnatuista erityispalveluista, esim. Pori Folkin ohjelmatarjonnassa ja Kino Kellarin elokuvatarjonnassa. Lisäksi kulttuuritoimeen kuuluu lastenkulttuurikeskus.

Taulukko 5. Asiakirjoissa huomioitujen yhdenvertaisuuden osalta käsitellyt ryhmät

Asiakirja	Asiakasryhmät, jotka erityisesti huomioitu	Mainitsematta jääneet ryhmät, joiden edustaja mukana yhdenvertaisuuskyselyssä
Pori. Asenne. Strategia 2020	Lapset ja nuoret	Satakunnan Seta: sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt
Elinvoimaohjelma		
Hyvinvointiohjelma	Lapset ja nuoret, vammaiset, vanhukset	
Työllisyysohjelma	Nuoret	
Palveluohjelmat	Eniten lapset ja nuoret, myös vanhukset, vammaiset	
Tilinpäätösasiakirja	Eniten lapset ja nuoret, myös vanhukset, vammaiset ja vähäosaiset	
Talousarvioasiakirja	Eniten lapset ja nuoret, myös vammaiset ja pitkäaikaissairaat, vanhukset	
Vanhuspalveluiden suunnitelma	Vanhukset, vammaiset ja pitkäaikaissairaat	
Vammaispoliittinen ohjelma	Vammaiset, vanhukset sekä lapset, nuoret ja vähävaraiset, jotka vammaisia.	
Kotouttamisohjelma	Vieraskieliset, vieraat kulttuurit, lapset ja nuoret, vammaiset, vanhukset ja koulujen osalta uskonnolliset vähemmistöt.	
Kulttuuritoimen saavutettavuussuunnitelma	Lapset ja nuoret, vanhukset, vammaiset, vähävaraiset, vieraskieliset	

Asiakirjojen valmisteluryhmissä on havaittavissa selkeää jakautumista naisvaltaisiin ja miesvaltaisiin valmisteluryhmiin. Vain hyvinvointikertomuksessa valmisteluryhmän sukupuolijakauma oli tasan kaksi miestä ja naista. Useat asiakirjat jäivät sukupuolittuneisuuden tarkastelun ulkopuolelle, koska niissä ei mainittu valmisteluryhmäläisten nimiä (kaupungin strategia 2020, hyvinvointiohjelma, kotouttamisohjelma, palveluohjelmat, tilinpäätös, talousarvio). Strategisissa asiakirjoissa (työllisyysohjelma ja elinvoimaohjelma) sukupuolten jako painottuu miehiin. Työllisyysohjelmassa miehiä oli

valmisteluryhmästä seitsemän, naisia kaksi (ohjausryhmä: 11 miestä, 8 naista) ja elinvoimaohjelmassa yhdeksän miestä ja vain yksi nainen.

Muiden ohjelmien valmisteluryhmät sen sijaan olivat naisvaltaisia. Vanhuspalveluiden suunnitelman valmisteluryhmä oli ainoa osallistujien nimet maininnut asiakirja, jonka valmisteluryhmässä oli vain yhtä sukupuolta, kuusi naista. Kulttuuritoimen saavutettavuussuunnitelman valmistelussa oli seitsemän naista ja kaksi miestä. Vammaispoliittisen ohjelman laadinnassa oli mukana kuusi naista ja kolme miestä. Naisvaltaisia valmisteluryhmiä selittää osaltaan niistä vastuussa olevien tulosalueiden työntekijöiden naisvaltaisuus.

Työllisyysohjelman ohjausryhmässä oli useita yhdenvertaisuuden kannalta olennaisia asiakasryhmiä edustavia järjestöjä. Kotouttamisohjelmassa oli edustettuna muun muassa Satakunnan Monikulttuuriyhdistys ry. Vammaispoliittisessa ohjelmassa vammaisneuvosto oli mukana valmisteluryhmässä. Vanhuspalveluiden suunnitelmassa oli vanhusneuvosto mukana valmisteluryhmässä. Yhtäkään asiakirjaa ei löytynyt muilla kielillä kuin suomeksi.

Taulukko 6. Sukupuolet ja asiakasedustajat asiakirjoissa

Asiakirja	Valmisteluryhmässä miehiä+naisia=yhteensä	Yhdenvertaisuuden kannalta olennaisia asiakasryhmiä edustavat valmisteluryhmissä
Elinvoimaohjelma	9+1=10	
Työllisyysohjelma	7+2=9 Ohjausryhmä: 11+8=19	Ohjausryhmä: mm. Porin Sininauha, Porimestarinluodon Asukasyhdistys, Suomen Punainen Risti
Vanhuspalveluiden suunnitelma	0+6=6	Vanhusneuvosto
Vammaispoliittinen ohjelma	3+6=9	Vammaisneuvosto
Kulttuuritoimen saavutettavuussuunnitelma	2+7=9	
Kotouttamisohjelma	Ei kirjattu nimiä	Muun muassa Satakunnan Monikulttuuriyhdistys ja Suomen Punainen Risti

2 HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON NYKYTILA

2.1 Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Porin kaupungin koko henkilöstön määrä on 6435 työntekijää, joista vakinaisessa palvelussuhteessa on 81,2 % eli 5224 työntekijää. Koko henkilöstöstä on naisia 79 % (5083 työntekijää) ja miehiä 21 % (1352 työntekijää). Vakinaisesta henkilöstöstä naisia on 79,3 % (4143 työntekijää) ja miehiä 20,7 % (1081 työntekijää) (tilanne 31.12.2015).¹⁰

Porin kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma noudattaa kunta-alan henkilöstön sukupuolijakaumaa. Kunnallisesta henkilöstöstä kolme neljäsosaa työskentelee terveyden- ja sosiaalihuollossa tai sivistystoimessa, joissa suurin osa henkilöstöstä on naisia. Porin kaupungin hallintokunnista henkilöstömäärältään suurimmat ovat perusturvakeskus (40 % vakinaisista) ja sivistyskeskus (26 % vakinaisista). Liikelaitoksista suurin on Porin Palveluliikelaitos (11 % vakinaisista).

Taulukko 7. Henkilöstön määrä hallintokunnittain sukupuolen mukaan 31.12.2015

Hallintokunta	Vakinaiset			Määräaikaiset			Oppisopimus			Työllistetyt			Kaikki yhteensä		
	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä	Mies	Nainen	Yhteensä
Perusturvakeskus	118	1 983	2 101	51	561	612	0	1	1	9	23	32	178	2 568	2 746
Perus- ja lukiokoulutus	163	548	711	47	147	194	1	2	3	3	1	4	214	698	912
Porin Palveluliikelaitos	79	512	591	12	69	81	0	0	0	4	2	6	95	583	678
Varhaiskasvatus	8	569	577	1	34	35	0	2	2	1	14	15	10	619	629
Tekninen palvelukeskus	201	112	313	11	7	18	0	0	0	8	3	11	220	122	342
Satakunnan Pelastuslaitos	208	34	242	51	12	63	0	0	0	0	0	0	259	46	305
Vapaa-aikahallinto	46	28	74	7	6	13	3	0	3	5	0	5	61	34	95
Sivistävä koulutus	17	30	47	12	18	30	0	1	1	0	0	0	29	49	78
Työllisyydenhoito	12	18	30	9	13	22	2	0	2	18	5	23	41	36	77
Yleishallinto	31	42	73	1	1	2	0	0	0	0	0	0	32	43	75
Kirjasto	10	59	69	1	2	3	0	0	0	1	0	1	12	61	73
Ympäristövirasto	14	40	54	4	12	16	0	0	0	1	0	1	19	52	71
Porin Vesi	53	11	64	1	1	2	1	0	1	1	0	1	56	12	68
Logistiikkayksikkö	45	6	51	1	0	1	1	0	1	0	0	0	47	6	53
Satakunnan Työterveyspalvelut	5	38	43	0	1	1	0	0	0	0	0	0	5	39	44
Pori Sinfonietta	17	14	31	2	1	3	0	0	0	0	0	0	19	15	34
Satakunnan Museo	6	19	25	1	1	2	0	0	0	0	1	1	7	21	28
Taidemuseo	7	11	18	1	6	7	0	0	0	0	1	1	8	18	26
Henkilöstöhallinto	0	15	15	2	3	5	0	0	0	0	0	0	2	18	20
Taloushallinto	5	15	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	15	20
Porin Jätehuolto	10	4	14	0	1	1	0	0	0	3	1	4	13	6	19
Kaupunkisuunnittelu	7	8	15	2	1	3	0	0	0	0	0	0	9	9	18
Kehittäminen	7	6	13	1	4	5	0	0	0	0	0	0	8	10	18
Kulttuuriasiakeskus	4	6	10	0	4	4	1	0	1	0	1	1	5	11	16
Pysäköinninvalvonta	0	9	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	10	10
Kaupunginhallitus	2	2	4	0	1	1	0	0	0	1	0	1	3	3	6
Taidekoulu	2	3	5	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	4	6
Tarkastustoimi	2	3	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	5
Joukkoliikenne	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Yhteensä	1 081	4 145	5 226	218	908	1 126	9	6	15	55	52	107	1 363	5 111	6 474

*) osa henkilöstöstä työskentelee samanaikaisesti useammassa hallintokunnassa

Sukupuolen mukainen ammatillinen eriytyminen (segregaatio) perustuu ammattiryhmien luokitteluun sukupuoliosuuksien mukaan. Eriytymisen voimakkuus määräytyy sen mukaan, kuinka paljon työllisistä toimii tasa-ammateissa ($40\% \leq$ naisten/miesten osuus $\leq 60\%$) (Tilastokeskus)¹¹.

Taulukko 8. Ammattien 5-luokkainen segregatioluokitus (Tilastokeskus)

Segregaatioluokka	Ammattiryhmistä ne, joissa
Naisten ammatti	naisia > 90 %
Naisvaltainen ammatti	60 % < naisten osuus ≤ 90 %
Tasa-ammatti	40 % ≤ naisten / miesten osuus ≤ 60 %
Miesvaltainen ammatti	60 % < miesten osuus ≤ 90 %
Miesten ammatti	miehiä > 90 %

Porin kaupungin kymmenestä yleisimmästä vakinaisen henkilöstön tehtävänimikkeestä naisten ja/tai naisvaltaisia ammatteja on yhdeksän. Näistä naisten ammatteja (naisia 91-100 %) on kuusi; lastentarhanopettaja, laitoshuoltaja, lastenhoitaja, sairaanhoitaja, lähihoitaja ja toimistos sihteeri sekä naisvaltaisia (naisia 61-90 %) kolme; koulunkäyntiohjaaja, perusopetuksen lehtori ja perusopetuksen luokanopettaja. Täysin eriytyneitä miesten ammatteja on yksi; palomies (100 %).

Taulukko 9. Kymmenen yleisintä vakinaisen henkilöstön nimikettä sukupuolittain 31.12.2015

Nimike	Yhteensä	Naisia	Miehiä	N %	M %
Lähihoitaja	936	895	41	95,62	4,38
Sairaanhoidtaja	303	296	7	97,69	2,31
Lastenhoitaja	247	242	5	97,98	2,02
Perusopetuksen luokanopettaja	202	149	53	73,76	26,24
Lastentarhanopettaja	181	180	1	99,45	0,55
Laitoshuoltaja	163	161	2	98,77	1,23
Perusopetuksen lehtori	110	82	28	74,55	25,45
Palomies	108	0	108	0,00	100,00
Toimistosihteer	106	103	3	97,17	2,83
Koulunkäyntiohjaaja	98	88	10	89,80	10,20

Koko henkilöstön (vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset) osalta tarkasteltuna kymmenen yleisintä tehtävänimikettä eroaa jonkin verran vakinaisen henkilöstön yleisimmistä tehtävänimikkeistä. Tässäkin ryhmässä naisten ja/tai naisvaltaisia ammatteja on yhdeksän. Näistä naisten ammatteja (naisia 91-100 %) on kuusi; terveydenhoitaja (100 %), lastentarhanopettaja, laitoshuoltaja, lastenhoitaja, sairaanhoidtaja ja lähihoitaja sekä naisvaltaisia (naisia 61-90 %) kolme; koulunkäyntiohjaaja, ohjaaja ja perusopetuksen luokanopettaja. Täysin eriytyneitä miesten ammatteja on yksi eli palomies (100 %).

Taulukko 10. Kymmenen yleisintä koko henkilöstön nimikettä sukupuolittain 31.12.2015

Nimike	Yhteensä	Naisia	Miehiä	N %	M %
Lähihoitaja	1282	1218	64	95,01	4,99
Sairaanhoidtaja	389	379	10	97,43	2,57
Lastenhoitaja	271	265	6	97,79	2,21
Perusopetuksen luokanopettaja	215	158	57	73,49	26,51
Lastentarhanopettaja	190	189	1	99,47	0,53
Laitoshuoltaja	185	181	4	97,84	2,16
Koulunkäyntiohjaaja	152	132	20	86,84	13,16
Palomies	144	0	144	0,00	100,00
Ohjaaja	125	108	17	86,40	13,60
Terveydenhoitaja	122	122	0	100,00	0,00

2.2 Palkkakartoit

Tasa-arvolain mukaan palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoit

Porin kaupungin organisaatiossa palkkakartoitukset on tehty viime vuosina vuosittain koskien vakinaista koko työaika joulukuussa tekeviä palkansaajia. Syksyllä 2015 laadittiin palkkakartoitukset joulukuussa 2014 palkkaa saavasta kaupungin henkilöstöstä. Henkilöstöraportissa 2015¹⁰ on raportoitu palkkakartoitukset koko työaika joulukuussa 2014 tehneistä vakinaisista palkansaajista (http://www.pori.fi/material/attachments/viestinta/hCIVmLjqb/Henkilostoraportti_2015.pdf).

Palkkakartoitukset tehdään jatkossa vuosittain koko henkilöstöstä.

Taulukko 11. Henkilöstön jakautuminen virkaehtosopimuksittain 31.12.2015

Palvelussuhteen luonne	Vakinainen henkilöstö				Koko henkilöstö			
	Naiset	Miehet	Yhteensä	%	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
KVTES	3 510	238	3 748	71,7	4312	348	4660	72,4
OVTES	424	158	582	11,1	522	199	721	11,2
Tekniset	82	408	490	9,4	100	514	614	9,5
Lääkärit	83	25	108	2,1	105	37	142	2,2
Muusikot	10	17	27	0,5	10	17	27	0,4
Tuntipalkkalaiset	34	235	269	5,1	34	237	271	4,2
Yhteensä	4 143	1 081	5 224	100	5083	1352	6435	100

2.3 Henkilöstön kokema yhdenvertaisuus ja tasa-arvo vuonna 2016

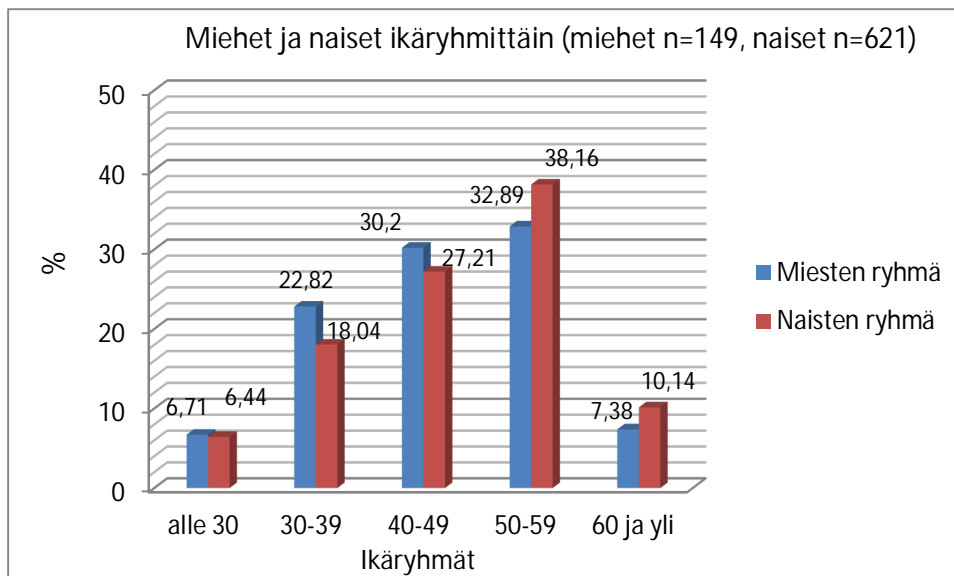
Henkilöstön kokema yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa työssä selvitettiin sähköisellä Webropol-kyselyllä ajalla 31.8. – 16.9.2016. Kysely lähetettiin ko. ajankohtana kaikille työssä oleville Porin kaupungin työntekijöille. Vastausmahdollisuus tarjottiin myös paperikyselynä, mikäli työntekijällä ei ollut mahdollisuutta käyttää sähköistä järjestelmää. Kysely pohjautui sisäasiainministeriön Yhdenvertaisuussuunnitteluoppaan¹² ja oikeusministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselymalleihin. Kyselylomake sisälsi vastaajan taustatieto-osion ja kuusi eri teema-alueita: 1) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaaminen työpaikalla, 2) työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen, 3) syrjintä työyhteisössä, 4) seksuaalinen häirintä, 5) yleinen epäasiallinen kielenkäyttö ja 6) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet. Kysely muodostui kaikkiaan 28 kysymyksestä, joista 26 oli strukturoituja ja kaksi avoimia.

Vastausprosentti kyselyyn oli noin 12 % (773 vastaajaa). Suurin osa vastauksista tuli sähköisen järjestelmän kautta (96 % eli 742 vastausta). Vastauksia saatiin jokaisesta Porin kaupungin hallintokunnasta ja liikelaitoksesta. Kyselyyn vastaajista 38,2 % sijoittui perusturvakeskukseen, 22,5 % sivistyskeskukseen, 10,2 % tekniseen palvelukeskukseen, 9,8 % Porin Palveluliikelaitokseen ja loppuosa vastaajista pienempiin hallintokuntiin sekä liikelaitoksiin. Suhteutettuna hallintokunnan tai liikelaitoksen kokoon eniten vastauksia saatiin konsernihallinnosta ja teknisestä palvelukeskuksesta.

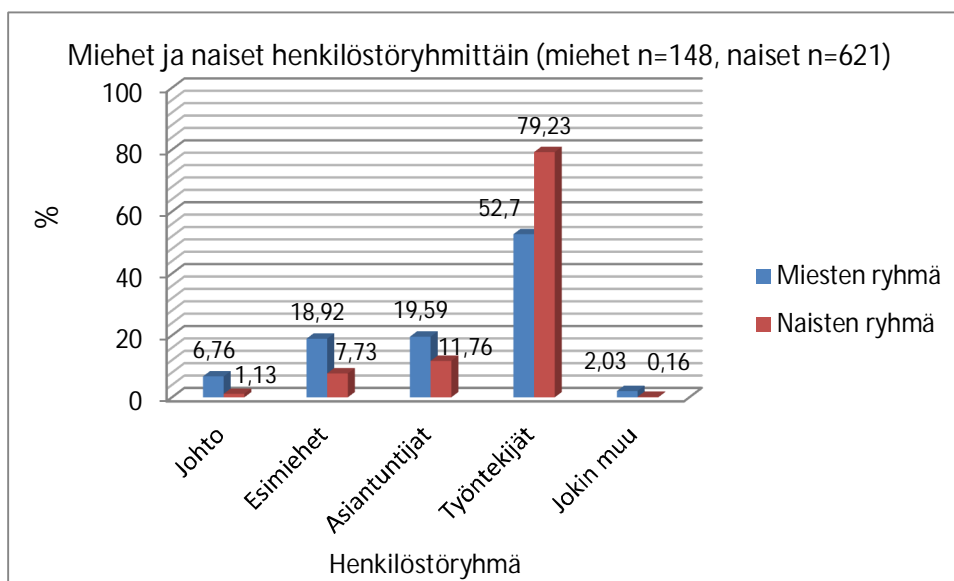
Vuonna 2013 kaupungin henkilöstön tasa-arvokyselyn vastausprosentti oli noin 17 % (1175 vastaajaa). Tuolloin käytettiin eri sisältöistä kyselylomaketta. Organisaation toiminnallinen ja taloudellinen tilanne olivat silloin myös tasapainoisempia kuin vuoden 2016 aikana. Vuoden 2016 kysely osui kaupungin henkilöstön lomautusvalmistelun ja organisaatiouudistuksen valmistelun ajankohtiin.

Vastaajista 90,8 % (702 henkilöä) oli vakinaisessa ja 9,2 % (71 henkilöä) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vastaajista naisia oli 80,3 % (621 henkilöä), miehiä 19,3 % (149 henkilöä) ja 0,4 % sijoittui ryhmään muu. Suurimmassa osassa hallintokuntia ja liikelaitoksia enemmistö vastaajista oli naisia, mikä kuvaa kaupungin organisaation sukupuolijakaumaa hyvin.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna jokaisesta ryhmästä saatiin vastaus. Suurin vastaajaryhmä sijoittui 50-59 -vuotiaisiin (37,1 %). Seuraavaksi suurimmat vastaajaryhmät sijoittuivat 40-49 -vuotiaisiin (27,7 %) ja 30-39 -vuotiaisiin (19 %). Ikäryhmään 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat kuului 9,6 % ja ryhmään alle 30-vuotiaat 0,6 % vastaajista. Miesten ja naisten ryhmien tarkastelu on esitetty alla olevassa kuviossa.



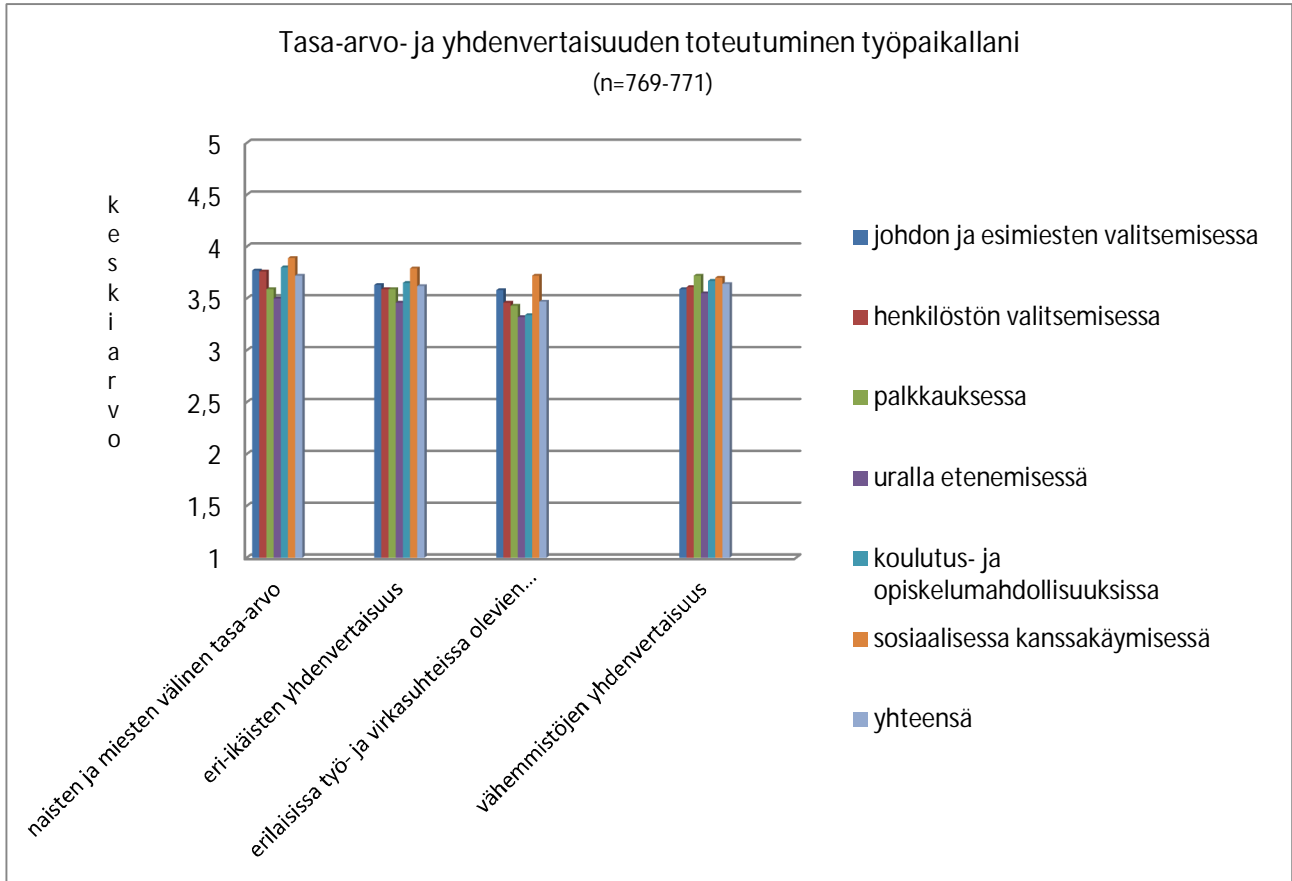
Henkilöstöryhmittäin tarkasteluna suurin osa sijoittui työntekijäryhmään (74,2 %, 573 henkilöä). Asiantuntijaryhmään sijoittui 13,2 % (102 henkilöä), esimiesryhmään 9,8 % (76 henkilöä), johtoon 2,2 % (17 vastaajaa) ja ryhmään muu 0,5 % (4 vastaajaa). Miehet ja naiset on esitetty henkilöstöryhmittäin alla olevassa kuviossa.



2.3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen toteutuminen

Tasa-arvolla tarkoitettiin tässä kyselyssä naisten ja miesten välistä syrjimättömyyttä. Yhdenvertaisuudella tarkoitettiin syrjimättömyyttä iän, sukupuolisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Vastaajia pyydettiin arvioimaan omiin tietoihin ja kokemuksiin perustuen, miten naisten ja miesten välinen tasa-arvo, eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus, erilaisissa työ-/virkasuhteissa olevien (vakinaiset määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) tasapuolinen kohtelu sekä vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuvat työpaikalla.

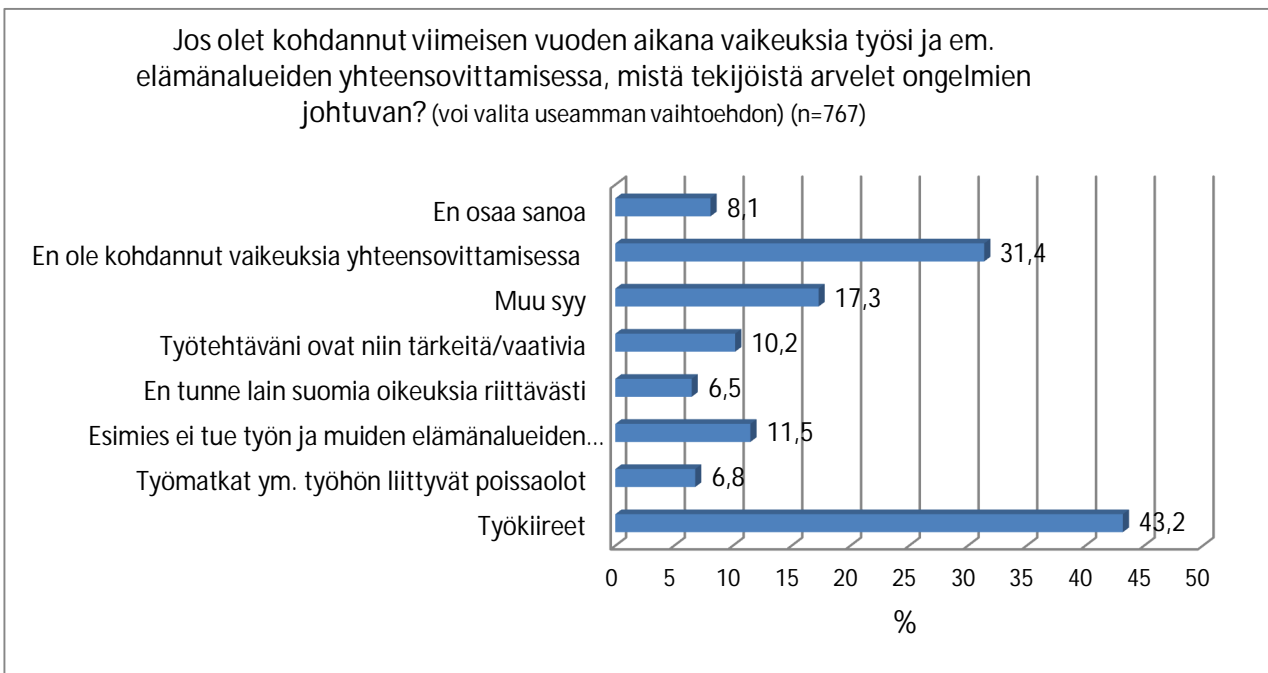
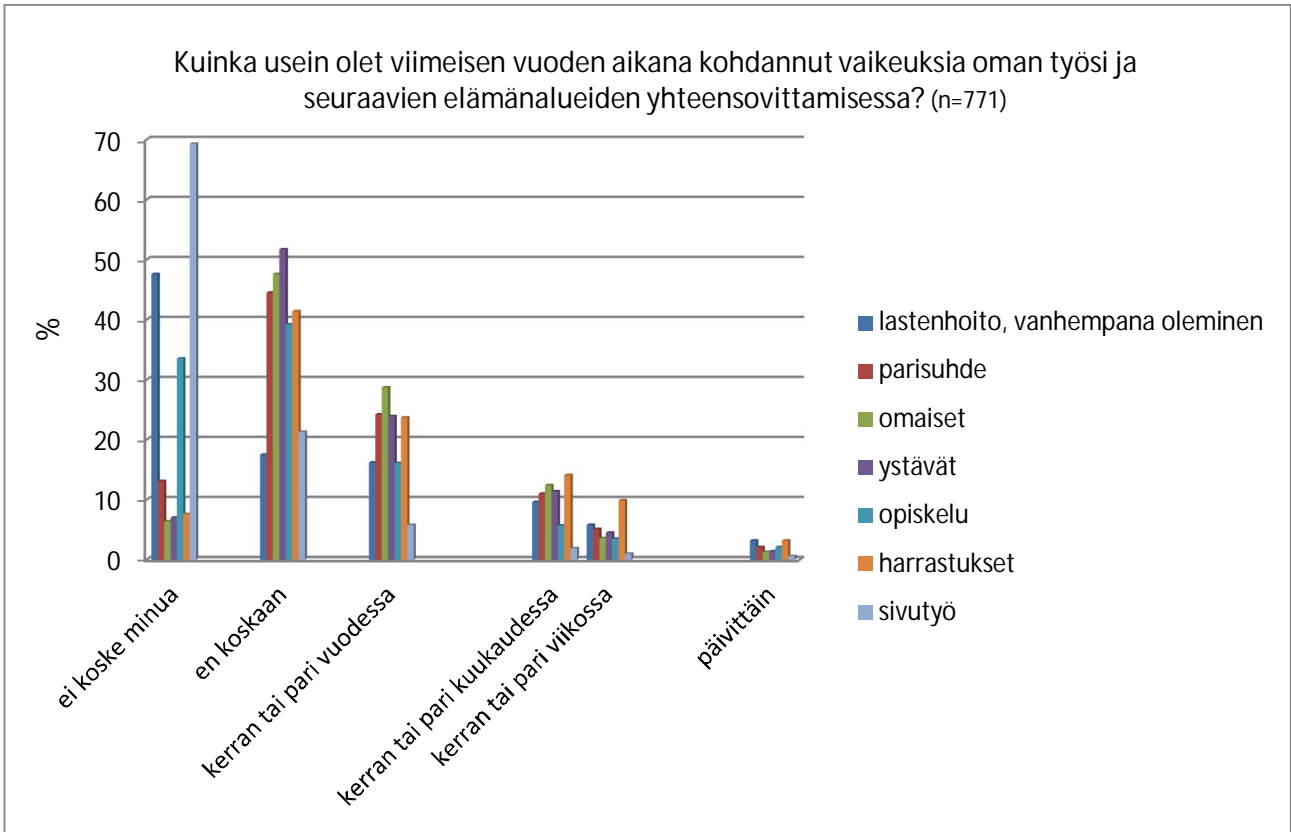
Vastauksista tuli esille, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuivat heikoimmin kaikkien ryhmien osalta uralla etenemisessä ja parhaiten naisten ja miesten, eri-ikäisten ja erilaisissa työ-/ja virkasuhteissa toimivien osalta sosiaalisessa kanssakäymisessä sekä vähemmistöjen osalta parhaiten palkkauksessa. Eri ryhmien kokonaisuuksien tarkastelun osalta parhaiten toteutui naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja seuraavaksi parhaiten vähemmistöjen yhdenvertaisuus.



2.3.2 Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen

Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa ei vastaajilla ollut erityisiä vaikeuksia. Mikäli vaikeuksia esiintyi, niin syyt niihin liittyivät useimmiten työkiireisiin ja vuorotyöhön. Miesten ja naisten ryhmien vastaukset erosivat jonkin verran toisistaan. Miehet arvioivat naisia useammin syiksi työtehtävien tärkeyden ja vaativuuden, lain suomien oikeuksien riittämättömän tuntemisen sekä sen, että esimies ei tue työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista.

Ehdotuksena työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisen parantamiseksi esitettiin ensisijaisesti työaikojen joustavuuden lisäämistä (mm. liukuva työaika, etätyömahdollisuus, työaikapankki). Lisäksi mainittiin kiireen vähentäminen ja riittävästi henkilökuntaa. Vuorotyötä tekevien kohdalla esille tuli myös tasapuolisen työvuorosunnittelun tärkeys.

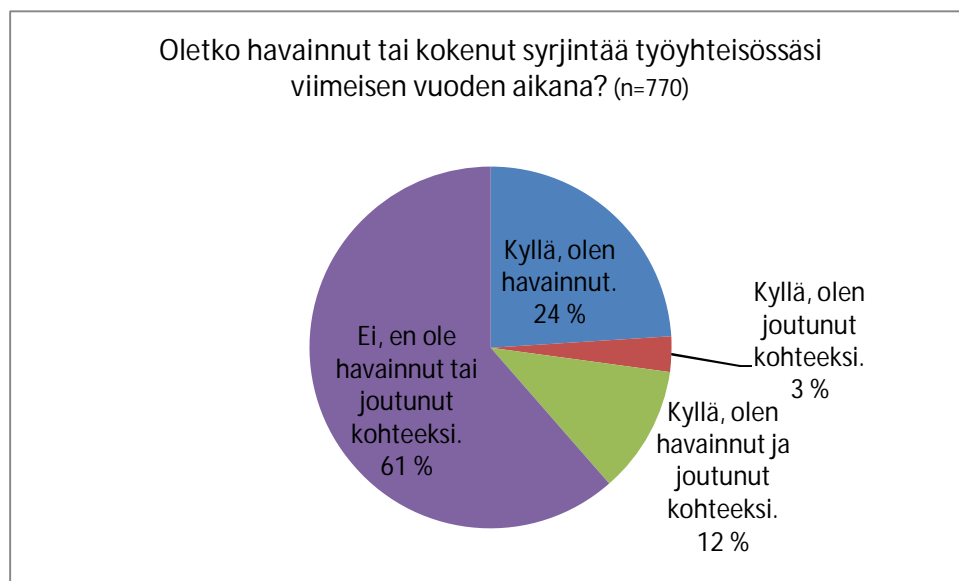


2.3.3 Syrjintä työyhteisössä

Syrjinnällä tarkoitettiin tässä kyselyssä seuraavia asioita: 1) henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esimerkiksi työehtojen, palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta, 2) häirintä, kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen. Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn.

Kyselyn tulosten mukaan vastaajista 61 % (473 vastaajaa) ilmaisi, ettei ollut havainnut tai joutunut syrjinnän kohteeksi viimeisen vuoden aikana. Syrjintää oli havainnut tai joutunut sen kohteeksi työyhteisössään viimeisen vuoden aikana 39 % vastaajista (297 vastaajaa). Miesten ja naisten vastaukset eivät eronneet toisistaan. Ne, jotka olivat havainneet tai kokeneet syrjintää, arvioivat syyksi yleisimmin mielipiteen. Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat korkea ja nuori ikä sekä terveydentila. Muina syinä esille tulivat muun muassa kateus, ammattitaidon vähättely, sukupuoli ja esimiehen asenne. Lisäksi työntekijän kuuluminen eri hallintokuntaan kuin työyksikön muut työntekijät koettiin syrjintää aiheuttavaksi.

Miehet arvioivat naisia useammin syyksi poliittisen toiminnan sekä korkean iän ja naiset arvioivat miehiä useammin syyksi terveydentilan. Syrjintää havainneiden tai kokeneiden mielestä useimmiten syrjivästi oli käyttäytynyt työtoveri ja toiseksi esimies. Miehet arvioivat naisia useammin syrjivästi käyttäytyväksi esimiehen. Vastaajista suuri osa arvioi, että syrjinnän osalta ei ollut ryhdytty työyhteisössä toimenpiteisiin.

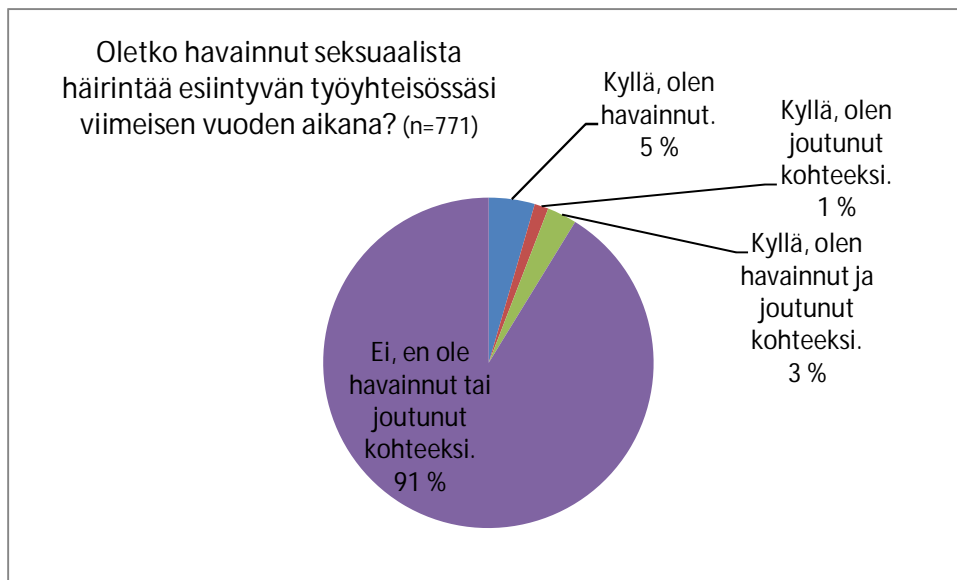


Havaittu mahdollinen syrjintä oli ilmennyt esimerkiksi henkilön vähättelynä, huomioimatta jättämisinä, arvosteluna, takanapäin pahanpuhumisena, nimittelynä, eristämisenä ja yksin jättämisenä esimerkiksi ruokailutilanteissa. Syrjintää koettiin tulleen esille myös saman tehtävän eriarvoisessa palkkauksessa. Syrjintänä tuotiin esille lisäksi tiedon panttaus, koulutuksiin pääsemättömyys, työntekijöiden eriarvoinen kohtelu esimiehen taholta sekä kaupungin organisaatiossa vuonna 2016 alkaneet lomautukset, koska ne eivät koskeneet kaikkia työntekijöitä.

2.3.4 Seksuaalinen häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitettiin tässä kyselyssä seuraavaa: sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat tai härskit materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, ilmeet tai eleet sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset, sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, kypälöinti sekä muu ei-toivottu fyysinen koskettelu tms.

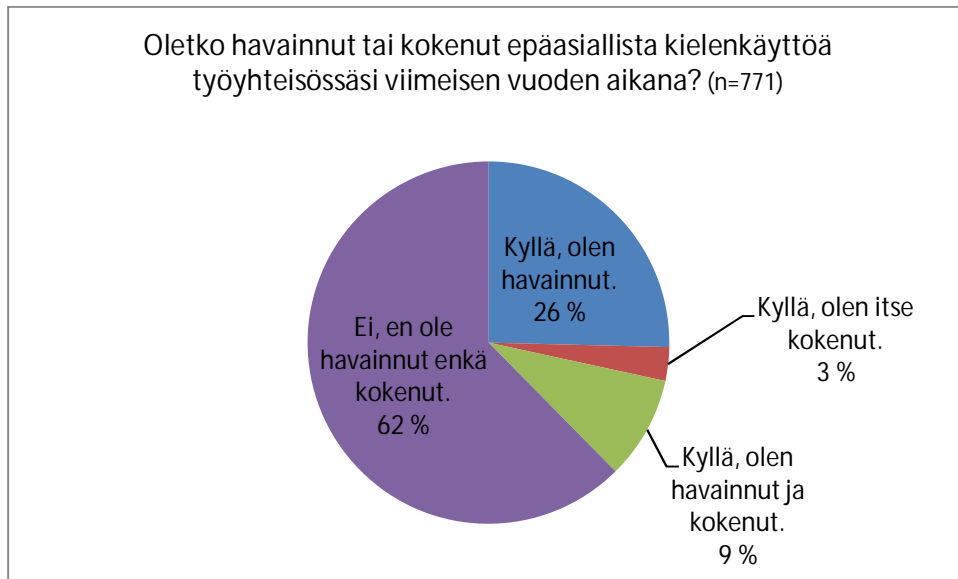
Vastaajista 91 % (703 vastaajaa) ei ollut havainnut tai kohdannut seksuaalista häirintää työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Vastaajista 9 % (68 vastaajaa) puolestaan oli havainnut tai kohdannut ko. häirintää työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Miesten ja naisten ryhmien välillä ei tullut eroavuuksia esille. Seksuaalinen häirintä oli ollut luonteeltaan useimmiten kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista. Sen lisäksi myös vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei-toivottuja huomautuksia ja fyysistä lähentelyä oli esiintynyt. Jonkin verran myös suoria seksuaalisia ehdotuksia oli esiintynyt. Häirintää havainneiden tai kokeneiden mukaan ko. käyttäytymistä oli osoittanut useimmiten työtoveri ja asiakas tai yhteistyökumppani (myös sisäinen asiakas). Miehet arvioivat naisia useammin, että häirintään olivat syyllistyneet työtoveri, esimies ja alainen. Naiset arvioivat miehiä useammin, että häirintään oli syyllistynyt asiakas. Vastaajista suuri osa arvioi, että työyhteisössä ei ollut ryhdytty toimenpiteisiin ko. häirinnän osalta.



2.3.5 Yleinen epäasiallinen kielenkäyttö

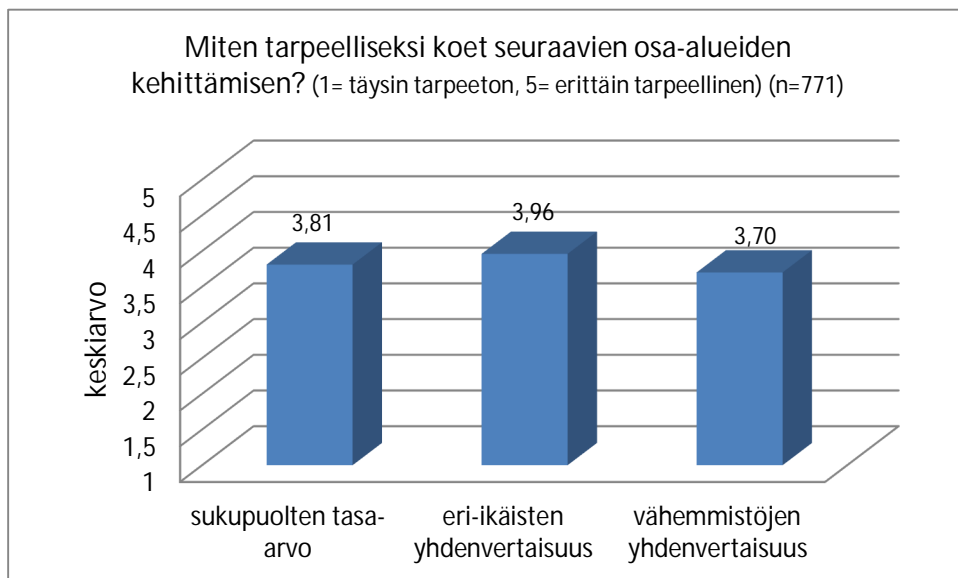
Epäasiallisella kielenkäytöllä tarkoitettiin tässä esimerkiksi halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan.

Epäasiallista kielenkäyttöä oli havainnut tai kokenut viimeisen vuoden aikana työyhteisössään 38 % (290 henkilöä) vastaajista. Vastaajista 62 % (481 henkilöä) ei ollut tällaista havainnut eikä kokenut. Havaittu epäasiallinen kielenkäyttö oli kohdistunut useimmiten henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja asemaan työyhteisössä. Epäasiallista kielenkäyttöä oli useimmiten havaittu työtoverin taholta. Miesten ryhmään kuuluvat olivat naisia useammin havainneet epäasiallista kielenkäyttöä. Miesten mukaan epäasiallinen kielenkäyttö oli kohdistunut useimmiten asemaan työyhteisössä, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja sukupuoleen ja naisten mukaan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, ikään, terveydentilaan tai vammaan sekä sukupuoleen. Miehet kokivat naisia useammin epäasiallista kielenkäyttöä alaisen taholta. Vastaajista lähes puolet arvioi, että työyhteisössä ei ollut ryhdytty toimenpiteisiin epäasiallisen kielenkäytön osalta.



2.3.6 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet henkilöstön näkemyksen mukaan

Kyselyssä tiedusteltiin, miten tarpeelliseksi koettiin sukupuolten tasa-arvon ja eri-ikäisten sekä vähemmistöjen yhdenvertaisuuden kehittäminen. Vastaajat kokivat tarpeellisimmaksi kehittää eri-ikäisten yhdenvertaisuutta. Toiseksi tarpeellisimpana kehityskohteena pidettiin sukupuolten tasa-arvon kehittämistä. Sukupuolittaisen tarkastelun perusteella naiset kokivat miehiä tarpeellisemmaksi kehittää näitä kaikkia osa-alueita.



Vastaajat toivat esille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämis ehdotuksina erilaisia asioita ja toimenpiteitä, kuten kaikkien työntekijöiden tasa-arvoinen ja samanlainen kohtelu, toisen ihmisen kunnioitus ja arvostus asemaan ja työtehtävään katsomatta, ohjaus, ihmisten asenteisiin ja ennakkoluuloihin vaikuttaminen, ammatillisuus, hyvät käytöstavat, esimerkkinä toimiminen, yhteisen asenneilmapiirin kehittäminen sekä ihmisten erilaisuuden ymmärtävän ilmapiirin kehittäminen.

Myös hiljaisen tiedon arvostaminen, asioiden esille otto kehityskeskusteluissa, tasa-arvoisuus palkassa, koulutustaustan ja pätevyyden arvostaminen sekä läpinäkyvyys rekrytoinneissa, eri-ikäisten rekrytointi, urakehityksen mahdollistaminen, kouluttautumisen mahdollistaminen kaikille, esimies-

ten koulutukseen panostaminen, yhteisten sovittujen pelisääntöjen noudattaminen, monikulttuurinen työyhteisö, aliedustettujen ryhmien palkkaaminen, pitkään määräaikaisena olleiden vakinaistaminen etusijalle ohi ulkopuolisten uusien työntekijöiden ja päätöksenteon läpinäkyvyys olivat asioita, jotka toistuivat yleisesti kommentoissa.

LÄHTEET

1. Yhdenvertaisuussuunnittelun suositus- ja opastyöryhmä (2010). Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010, s. 24–25. <http://www.intermin.fi/julkaisu/102010?docID=25380> [viitattu 5.4.2016].
2. Kuntien avainluvut –palvelu: Kuntien avainluvut – Pori. Helsinki: Tilastokeskus, 2015. <http://www.stat.fi/tup/alue/kuntienavainluvut.html#?active1=609> [viitattu 4.8.2016]
3. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat: Väestö iän (1-v.), sukupuolen, siviilisäädyn ja kielen mukaan alueittain 1990 – 2015 [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus, 2016 [viitattu: 4.8.2016 ja 27.12.2016]. Huom! Tilastossa käytetään 1.1.2016 aluejakoa koko aikasarjassa. Alueliitoskuntien tiedot yhdistetty.
4. Aro & Widbom (2016), s. 3. <http://pori.fi/asiakirjat/esitykset.html> [viitattu 4.8.2016]
5. Tilastokeskuksen PX-Web-tietokannat: 1260. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta kunnittain muuttujina Kunta, Kuukausi ja Muuttujat [verkkajulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus, 2016. Tilaston lähde: Työ- ja elinkeinoministeriön työttömyystietoja kunnittain. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, 2016
6. Haavisto H. & Kulmala A. (2006). Porin kaupunki. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoselvitys.
7. Sotkanet: Perusterveydenhuollon lastenneuvolakäynnit tuhatta alle 7-vuotiasta kohden [verkkajulkaisu]. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL), 2016 [viitattu 27.7.2016].
8. Sotkanet: Perusterveydenhuollon avohoidon lääkärikäynnit 65 vuotta täyttäneillä / 1 000 vastaavanikäistä [verkkajulkaisu]. Helsinki: THL, 2016 [viitattu 27.7.2016].
9. Sotkanet: Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden vuoksi työkyvyttömyyseläkettä saavat, % 16 - 64-vuotiaista [verkkajulkaisu]. Helsinki: THL, 2016 [viitattu 27.7.2016].
10. Porin kaupungin henkilöstöraportti 2015 http://pori.fi/material/attachments/viestinta/hCIVmLjqb/Henkilostoraportti_2015.pdf
11. http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/04/tyokay_2013_04_2015-10-23_tie_001_fi.html
12. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010. <https://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/085fdebbcafe1d76da3854a005687d71/1487854208/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20suomi.pdf>